PENGARUH SOLIDARITAS ANTAR KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGAN PANIKI

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Terapan (S.Tr.M)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis

Oleh

MEIRANDY HESKIEL SEMBEL

NIM : 21053217

POLITEKNIK NEGERI MANADO

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS

2025

Meirandy Heskiel Sembel. NIM : 21053217, Pengaruh Solidaritas Antar Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelangan Paniki. Dibawah Bimbingan Dr. Mikke R. Marentek, SE., M.Si dan Lietje Lumatauw, S.Th., M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh solidaritas antar karyawan terhadap motivasi kerja pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Paniki. Solidaritas antar karyawan dipandang sebagai faktor sosial penting yang membentuk suasana kerja harmonis, memperkuat kerja sama tim, dan menumbuhkan semangat kebersamaan dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 40 responden yang merupakan karyawan PT PLN (Persero) ULP Paniki. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, korelasi, serta regresi linear sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa solidaritas antar karyawan berada pada kategori tinggi dan berpengaruh positif serta signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai koefisien korelasi memperlihatkan hubungan yang kuat antara kedua variabel, sedangkan hasil analisis regresi membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat solidaritas, semakin besar pula motivasi kerja yang dihasilkan. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor komunikasi yang terbuka, rasa saling menghargai, loyalitas, dan pengarahan yang baik dari pimpinan berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja serta produktivitas karyawan. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan aspek sosial dan interpersonal dalam organisasi, khususnya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan berorientasi pada peningkatan kinerja.

Kata Kunci: Solidaritas Antar Karyawan, Motivasi Kerja, PT PLN (Persero)

Meirandy Heskiel Sembel. NIM : 21053217, The Influence of Solidarity Between Employees on Work Motivation at PT PLN (Persero) Customer Service Unit Paniki. *Under the guidance of Dr. Mikke R. Marentek, SE., M.Si dan Lietje Lumatauw, S.Th., M.Si.*

ABSTRACT

This study aims to analyze in depth the influence of employee solidarity on work motivation at PT PLN (Persero) Customer Service Unit (ULP) Paniki. Employee solidarity is considered a crucial social factor that fosters a harmonious work atmosphere, strengthens teamwork, and builds a sense of unity within the organization. The research employed a quantitative approach with a survey method involving 40 respondents who are employees of PT PLN (Persero) ULP Paniki. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity, reliability, correlation, and simple linear regression tests assisted by SPSS software. The results show that the level of employee solidarity is in the high category and has a positive and significant effect on work motivation. The correlation coefficient indicates a strong relationship between the two variables, while the regression analysis confirms that higher solidarity leads to greater work motivation. The findings highlight that open communication, mutual respect, loyalty, and clear guidance from leaders play a vital role in enhancing employee enthusiasm and productivity. Therefore, this research emphasizes the importance of strengthening social and interpersonal aspects within organizations to create a supportive, harmonious, and performance-oriented work environment.

Keywords: Employee Solidarity, Work Motivation, PT PLN (Persero)

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Tetapi Kamu Ini, Kuatkanlah Hatimu, Jangan Lemah Semagatmu

Karena Ada Upah Bagi Usahamu

(2 Tawarikh 15:7)

Sebab Itu Janganlah Kamu Kuatir Akan Hari Esok,

Karena Hari Esok Mempunyai Kesusahanya Sendiri,

Kesusahan Sehari Cukuplah Untuk Sehari

(Matius 6:34)

Jangan Takut, Percaya Saja

(Markus 5:36)

Manusia Tidak Akan Saling Memahami

Sebelum Mereka Merasakan Rasa Sakit Yang Sama

- Akatsuki Pain -

Terlamabat Start Bukang Berarti

Nda Mo Sampe Finis

- Caption Tiktok-

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi Penelitian Oleh Meirandy Heskiel Sembel

Telah Diperiksa dan Disetujui untuk Diuji.

Manado, Oktober 2025

Disetujui,

Dosen Pembimbing 1,	Dosen Pembimbing 2,
Dr. Mikke R. Marentek, SE,.M.Si	**Lietje Lumatauw, S.Th,.M.Si**
NIP. 19631002 199003 2 001	NIP. 19630730 199303 2 001

Ketua Panitia,

PANITIA
SKRIPSI / TUGAS
JURUSAN ADMINISTRASI
POLITEKNIK NEGERI MANADO

Juliet P.T Makinggung, SE.,M.Si

NIP. 19730722 200212 1 001

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

PENGARUH SOLIDARITAS ANTAR KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGAN PANIKI

Oleh

MEIRANDY HESKIEL SEMBEL

NIM : 21053217

Telah Dipertimbangakan Di Depan Penguji Dan Dinyatakan Sebagai

Salah Satu Persyaratan Melaksanakan Penelitian Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)

Pada Tanggal,

Ketua/Penguji 1

Dr. Mikke R. Marentek, SE.,M.Si

NIP. 19631002 199003 2 001

Penguji 2

Diana R.S. Maramis, S.E.,M.Si

NIP. 19720915 200212 2 001

Penguji 3

Juliet P.T Makinggung, SE.,M.Si

NIP. 19730722 200212 1 001

Mengetahui

Ketua Jurusan Administrasi Bisnis

Diana R.S. Maramis, S,E.,M.Si

NIP. 19720915 200212 2 001

SURAT PERNYATAAN
KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	Meirandy Heskiel Sembel
NIM	:	21053217
Jurusan	:	Administrasi Bisnis
Program Studi	:	DIV Manajemen Bisnis
Judul Skripsi	:	Pengaruh Solidaritas Antar Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Paniki

Dengan ini menyatakan bahwa tulisan karya ilmiah berupa Skripsi ini adalah asli karya penulis, tidak ada karya/ data orang lain yang telah dipublikasikan, dan bukan karya orang lain dalam rangka mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi, selain yang diacu dalam kutipan dan/ atau dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika dikemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain baik yang di publikasikan maupun dalam rangka memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, saya bersedia ditindak sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan siap untuk dicabut gelar akademik saya.

Manado, Oktober 2025

Yang membuat pernyataan,

Meirandy Heskiel Sembel
NIM. 21053217

FM-203 ed.A rev.0

BIOGRAFI

Nama	: Meirandy Heskiel Sembel
NIM	: 21053217
Tempat Tanggal Lahir	: Tumaluntung, 04 Mei 2004
Agama	: Kristen Protestan
Alamat Tempat Tinggal	: Tumaluntung Satu, Jaga 4, Kec, Tareran
Riwayat Pendidikan	: TK Tumaluntung
	SD Inpres Tumaluntung Satu
	SMP PGRI Tumaluntung
	SMA Negeri 1 Tareran
Nama Orang Tua	
Nama Ayah	: Franki Sembel
Nama Ibu	: Dintje Lombok
Alamat	: Tumaluntung Satu, Jaga 4, Kec, Tareran
Judul Skripsi	: Pengaruh Solidaritas Antar Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Paniki
Dosen Pembimbing	: 1. Dr. Mikke R. Marentek, SE., M.Si
	2. Lietje Lumatauw, S.Th., M.Si

Manado, Oktober 2025
Yang Membuat Pernyataan

Meirandy H. Sembel
21053217

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan hikmat-Nya sehingga proses penyusunan Skripsi Penelitian ini bisa selesai tepat waktu dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Skripsi Penelitian ini dibuat dengan maksud untuk memenuhi salah satu syarat penyelesaianstudi di Politeknik Negeri Manado. Skripsi Penelitian ini akan membahas PENGARUH SOLIDARITAS ANTAR KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT PLN (Persero) UNIT LAYANAN PELANGAN PANIKI. Penyelesaian penelitian sampai pada penyusunan Skripsi Penelitian, penulis sadar bahwa ada begitu banyak bantuan yang telah diterima oleh penulis. Karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang memberikan bantuan dalam penyelesaian Skripsi Penelitian ini, yakni:

1. Dra. Maryke Alelo, MBA , sebagai Direktur Politeknik Negeri Manado.
2. Dr. Diane Tangian, SH.,M.Si sebagai Wakil Direktur Bidang Akademik Politeknik Negeri Manado.
3. Selvie R. Kalele, SE.,M.Si sebagai Wakil Direktur Bidang Keuangan dan Umum Politeknik Negeri Manado.
4. Rudolf Estephanus Golioth Mait, ST.,MT sebagai Wakil Direktur Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Politeknik Negeri Manado.
5. Juliet P.T Makinggung, SE.,M.Si sebagai Wakil Direktur Bidang Perencanaan dan Kerjasama dan sebagai Ketua Panitia Pelaksana Seminar Ujian.
6. Diana Roweina S. Maramis SE.,Msi sebagai Ketua Jurusan Administrasi Bisnis.
7. Arifmanuel Kolondam,SE,MM sebagai sekertaris Jurusan Administrasi Bisnis.
8. Preyclia Ribka Rambing, SE.,MM sebagai Koordinator Program Studi Manajemen Bisnis.
9. Nalar Irawati Tandawuya Sebagai Manajer di PT PLN (Persero) ULP Paniki.
10. Mikke R. Marentek, SE.,M.Si Sebagai Dosen Pembimbing 1 Penulis.
11. Lietje Lumatauw, S.Th.,M.Si Sebagai Dosen Pembimbing 2 Penulis.
12. Seluruh Dosen Pengajar dan Seluruh Staf Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.

13. Papa dan mama, yang telah memberikan kasih sayang, doa, dukungan moral maupun material, serta menjadi sumber semangat dan motivasi dalam setiap langkah kehidupan penulis. Segala pengorbanan dan perjuangan yang telah diberikan menjadi dasar bagi penulis untuk terus berjuang dan berusaha mencapai hasil yang terbaik.
14. Kakak-kakak yang selalu memberikan perhatian, dorongan, dan semangat selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Dukungan yang tulus dari kalian menjadi penguat bagi penulis dalam menghadapi berbagai tantangan.
15. Motor kesayangan WHITE KING yang telah menjadi sarana pendukung dan teman setia dalam setiap perjalanan menuju kampus maupun kegiatan akademik lainnya, serta turut berperan dalam kelancaran proses perkuliahan hingga terselesaikan karya ini.
16. Semua pihak yang membantu penulis dalam penyusunan Skripsi Penelitian yang tidak sempat penulis sebutkan.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi penelitian ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan. Terima Kasih.

Manado, Oktober 2025

Penulis

Meirandy H. Sembel

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**
ABSTRACT ..... **ii**
MOTO DAN PERSEMBAHAN ..... **iii**
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING ..... **iv**
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN ..... **v**
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI ..... **vi**
BIOGRAFI ..... **vii**
KATA PENGANTAR ..... **viii**
DAFTAR ISI ..... **x**
DAFTAR TABEL ..... **xiii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiv**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xv**
BAB 1 PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 11
1.3 Rumusan Masalah 11
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian 12
1.4.1 Tujuan Penelitian 12
1.4.2 Manfaat penelitian 12
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS **13**
2.1 Landasan Teori 13
2.1.1 Solidaritas 13
2.2.1 Motivasi Kerja 16
2.2 Penelitian Terdahulu 19
2.3 Alur Pikir 22
2.4 Hipotesis 23
BAB III METODE PENELITIAN **24**
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian 24
3.2 Metode dan Jenis Penelitian 24
3.2.1 Jenis Penelitian 24

3.2.2 Metode Penelitian 25
3.3 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data 25
3.3.1 Jenis Data 25
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data 26
3.4 Populasi dan Sempel 27
3.4.1 Populasi 27
3.4.2 Sempel 27
3.5 Definisi Oprasional Variabel dan Pengukurannya 28
3.5.1 Definisi Solidaritas Antar Karyawan(X) 28
3.5.2 Definisi Motivasi Kerja(Y) 30
3.6 Pengukuran Variabel 31
3.7 Metode Analisi Data 31
3.7.1 Statistik Deskriptif 32
3.7.2 Total Skor 32
3.7.3 Pengukuran Validitas dan Reabilitas 33
3.7.4 Analisi Korelasi 35
3.7.5 Analisi Regresi Linear Sederhana 36
3.7.6 Pengujian Hipotesis 36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 38
4.1 Gambaran Umum perusahaan 38
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan PT PLN (Persero) ULP Paniki 38
4.2 Visi dan Misi Perusahaan 39
4.2.1 Visi Perusahaan 39
4.2.2 Misi Perusahaan 39
4.3 Logo dan Makna Perusahaan 40
4.4 Struktur Organisasi Perusahaan 42
4.5 Hasil Analisis 44
4.5.1 Analisis Statistik Deskriptif 44
4.5.2 Total Skor 46
4.5.3 Uji Validitas dan Reabilitas Kuesioner 49
4.5.4 Uji Koefisien Korelasi Sederhana 51
4.5.5 Persamaan Regresi 53

4.5.6 Pengujian Hipotesis Uji T 55
4.6 Pembahasan 56
4.6.1 Bagaimana Tingkat Solidaritas Antar Karyawan di PT PLN (Persero) ULP Paniki 56
4.6.2 Bagaimana Tingkat Motivasi Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) ULP Paniki 61
4.6.3 Bagaimana Pengaruh Solidaritas Antar Karyawan terhadap Motivasi Kerja di PT PLN (Persero) ULP Paniki 65
4.7 Implementasi 66
BAB V PENUTUP 69
5.1 Kesimpulan 69
5.2 Saran 70
DAFTAR PUSTAKA 71
LAMPIRAN 75

DAFTAR TABEL

Tabel **Teks** **Halaman**

2. 1 Penelitian Terdahulu 20
3. 1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Solidaritas Antar Karyawan 29
3. 2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja 30
3. 3 Skala Likert 31
3. 4 Pedoman Interprestasi Koefisien Korelasi 36
4. 1 Deskripsi Variabel Solidaritas Antar Karyawan (X) 45
4. 2 Uji Validitas Solidaritas Antar Karyawan (X1) 49
4. 3 Uji Validitas Motivasi Kerja 50
4. 4 Uji Reabilitas Solidaritas Antar Karyawan dan Motivasi Kerja 51
4. 5 Hasil Analisis Uji Korelasi 52
4. 6 Korelasi 52
4. 7 Coefficients 54
4. 8 Anova 54
4. 9 Uji T 56

DAFTAR GAMBAR

Gambar Teks Halaman

2. 1 Kerangka Berpikir 23
4. 1 Logo Perusahaan 40
4. 2 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) ULP Paniki 42
4. 3 Total Skor Solidaritas Antar Karyawan (X) 47
4. 4 Total Skor Motivasi Kerja (Y) 48
4. 5 Data Instrumen Variabel Solidaritas Antar Karyawan 59
4. 6 Data Instrumen Motivasi Kerja 63
4. 7 Implementasi 70

DAFTAR LAMPIRAN

Gambar **Teks** **Halaman**

1. Kuisioner Penelitian ……....75
2. Draft Pernyataan ……..76
3. Tabulasi Data Penelitian ……..78

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Solidaritas antar karyawan merupakan salah satu elemen fundamental yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Konsep solidaritas, yang pertama kali diperkenalkan oleh Émile Durkheim dalam teori sosiologinya, merujuk pada ikatan sosial yang menyatukan individu-individu dalam sebuah kelompok atau masyarakat. Dalam konteks organisasi modern, solidaritas antar karyawan dapat didefinisikan sebagai rasa kebersamaan, saling mendukung, dan komitmen kolektif yang terbentuk di antara individu-individu dalam lingkungan kerja untuk mencapai tujuan bersama.

Era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat telah mengubah dinamika kerja secara fundamental. Organisasi-organisasi dewasa ini menghadapi tantangan yang semakin kompleks, mulai dari persaingan yang ketat, tuntutan efisiensi yang tinggi, hingga perubahan ekspektasi tenaga kerja yang semakin dinamis. Dalam menghadapi tantangan tersebut, solidaritas antar karyawan menjadi kunci penting yang menentukan resiliensi dan adaptabilitas organisasi. Karyawan yang memiliki solidaritas tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih kolaboratif, suportif, dan berorientasi pada kepentingan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Cascio dan Montealegre (2016) dalam Harvard Business Review menunjukkan bahwa organisasi dengan tingkat

solidaritas karyawan yang tinggi memiliki produktivitas 21% lebih tinggi dibandingkan organisasi dengan solidaritas rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa solidaritas bukan hanya berdampak pada aspek sosial dalam organisasi, tetapi juga memiliki implikasi ekonomis yang signifikan. Solidaritas yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mengurangi konflik internal, meningkatkan knowledge sharing, dan mendorong inovasi kolaboratif.

Dalam konteks industri kelistrikan yang bersifat vital dan strategis, solidaritas antar karyawan menjadi semakin krusial. Sektor kelistrikan, khususnya perusahaan distribusi dan layanan pelanggan seperti PT PLN, menghadapi tantangan unik berupa kompleksitas sistem, tingkat risiko yang tinggi, dan tuntutan pelayanan 24/7 yang memerlukan koordinasi dan kerja sama tim yang sempurna. Ketika terjadi gangguan sistem atau situasi darurat, solidaritas antar karyawan menjadi faktor determinan dalam kecepatan respons dan efektivitas penanganan masalah.

PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Paniki merupakan salah satu unit operasional strategis PT PLN yang bertugas melayani kebutuhan listrik masyarakat di wilayah Manado dan sekitarnya, khususnya di kawasan Paniki. Sebagai bagian dari sistem kelistrikan nasional, ULP Paniki memiliki peran vital dalam menjamin kontinuitas pasokan listrik dan kualitas layanan kepada pelanggan di wilayah operasionalnya.

Berdasarkan data operasional terkini, ULP Paniki memiliki sekitar **45** karyawan yang tersebar di berbagai divisi operasional, mulai dari pelayanan teknis, administrasi pelanggan, pemeliharaan jaringan, hingga layanan pengaduan. Struktur organisasi yang relatif ramping ini menuntut setiap karyawan untuk

memiliki fleksibilitas tinggi dan kemampuan kerja lintas fungsi. Kondisi ini sebenarnya dapat menjadi kekuatan jika didukung oleh solidaritas antar karyawan yang solid, namun dapat menjadi kelemahan jika terjadi fragmentasi atau konflik internal.

Karakteristik geografis wilayah operasi ULP Paniki yang meliputi area perkotaan dengan topografi yang bervariasi menambah kompleksitas operasional. Karyawan harus mampu menangani beragam jenis pelanggan, mulai dari rumah tangga, komersial, hingga industri kecil, dengan karakteristik kebutuhan dan ekspektasi yang berbeda-beda. Situasi ini memerlukan koordinasi yang erat antar divisi dan solidaritas yang kuat untuk memastikan standar layanan tetap terjaga.

Observasi awal yang dilakukan menunjukkan adanya indikasi bahwa solidaritas antar karyawan di ULP Paniki belum optimal. Beberapa gejala yang teridentifikasi antara lain: (1) terdapat segmentasi informal berdasarkan divisi kerja yang cenderung menciptakan silo-silo organisational; (2) komunikasi antar divisi masih bersifat formal dan kurang spontan; (3) inisiatif untuk saling membantu dalam penyelesaian tugas masih bergantung pada instruksi atasan; dan (4) ketika terjadi beban kerja berlebih di satu divisi, divisi lain cenderung menunggu permintaan bantuan resmi daripada proaktif menawarkan bantuan.

Kondisi ini menjadi paradoks mengingat skala organisasi yang relatif kecil seharusnya memudahkan terciptanya hubungan interpersonal yang erat dan solidaritas yang natural. Analisis lebih lanjut mengindikasikan bahwa faktor-faktor seperti perbedaan latar belakang pendidikan, masa kerja, dan sistem reward yang

masih individual-oriented mungkin berkontribusi terhadap kondisi solidaritas yang belum optimal ini.

Motivasi kerja karyawan di ULP Paniki menunjukkan variabilitas yang cukup signifikan, baik antar individu maupun antar divisi. Berdasarkan pengamatan preliminary dan diskusi informal dengan beberapa karyawan, terdapat indikasi bahwa tingkat motivasi kerja belum mencapai level optimal yang diharapkan organisasi. Permasalahan motivasi ini bermanifestasi dalam berbagai bentuk, mulai dari aspek kuantitatif seperti tingkat absensi dan ketepatan waktu, hingga aspek kualitatif seperti inisiatif kerja dan komitmen terhadap excellence.

Data absensi menunjukkan tren yang fluktuatif dengan kecenderungan meningkat pada periode-periode tertentu, khususnya menjelang akhir tahun dan pada musim hujan ketika gangguan teknis cenderung meningkat. Pola ini mengindikasikan adanya korelasi antara beban kerja dengan tingkat motivasi, di mana peningkatan tekanan kerja justru direspons dengan penurunan keterlibatan daripada peningkatan solidaritas dan mutual support.

Aspek lain yang menjadi concern adalah variabilitas kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Meskipun standar operasional prosedur (SOP) telah ditetapkan dengan jelas, implementasi di lapangan menunjukkan inkonsistensi yang mengindikasikan perbedaan tingkat motivasi antar karyawan. Beberapa karyawan menunjukkan inisiatif untuk memberikan layanan yang melebihi standar minimum, sementara yang lain cenderung bekerja secara mekanis sesuai dengan persyaratan minimal.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti di PT PLN Ranting Paniki menunjukkan adanya hubungan signifikan antara efektivitas komunikasi antarpribadi dengan motivasi kerja karyawan. Temuan ini memberikan indikasi kuat bahwa aspek-aspek sosial dan interpersonal memiliki pengaruh substantif terhadap tingkat motivasi kerja. Namun, penelitian tersebut belum mengeksplorasi secara mendalam peran solidaritas sebagai dimensi yang lebih komprehensif dari hubungan interpersonal.

Analisis lebih mendalam mengungkapkan bahwa permasalahan motivasi di ULP Paniki memiliki karakteristik yang multidimensional. Pada level individual, terdapat variasi dalam hal career aspiration, job satisfaction, dan perceived organizational support. Pada level interpersonal, kualitas hubungan antar kolega dan tingkat trust dalam tim kerja menunjukkan disparitas yang cukup signifikan. Pada level organisational, sistem reward, struktur komunikasi, dan leadership style turut berkontribusi terhadap kompleksitas permasalahan motivasi.

Fenomena yang menarik adalah adanya disconnect antara job satisfaction yang relatif tinggi (mengingat stabilitas kerja dan benefit yang memadai sebagai BUMN) dengan work engagement yang bervariasi. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja tidak semata-mata ditentukan oleh faktor-faktor hygiene seperti gaji dan job security, tetapi juga oleh faktor-faktor motivator intrinsik seperti sense of belonging, recognition, dan meaningful work relationships.

Hubungan antara solidaritas antar karyawan dengan produktivitas kerja telah menjadi fokus penelitian yang intensif dalam dekade terakhir, terutama dalam konteks organizational behavior dan human resource management. Literatur

menunjukkan bahwa solidaritas tidak hanya berdampak pada aspek sosial-psikologis karyawan, tetapi juga memiliki implikasi langsung terhadap output dan performance organisasi.

Teoretical framework yang menjelaskan hubungan ini dapat ditelusuri dari Social Identity Theory yang dikembangkan oleh Tajfel dan Turner (1979). Menurut teori ini, individu yang merasa memiliki identitas kelompok yang kuat cenderung menunjukkan perilaku yang lebih kooperatif dan berorientasi pada kesuksesan kelompok. Dalam konteks organisasi, solidaritas menciptakan shared identity yang mendorong karyawan untuk berkontribusi maksimal demi kepentingan kolektif.

Penelitian empiris yang dilakukan oleh Grant dan Patil (2012) dalam Academy of Management Journal menemukan bahwa tim dengan tingkat solidaritas tinggi menunjukkan produktivitas 35% lebih tinggi dibandingkan tim dengan solidaritas rendah. Studi longitudinal yang mereka lakukan selama 18 bulan pada 200 tim kerja di berbagai industri menunjukkan bahwa solidaritas berperan sebagai mediator antara individual motivation dan team performance.

Dalam konteks industri utilitas seperti kelistrikan, penelitian yang dilakukan oleh Chen dan Wang (2018) pada perusahaan listrik di Asia Tenggara menunjukkan bahwa solidaritas antar karyawan memiliki korelasi positif yang signifikan ($r = 0.67$, $p < 0.01$) dengan produktivitas operasional. Studi ini menggunakan mixed-method approach dengan melibatkan 450 responden dari 15 unit operasional yang berbeda. Temuan menunjukkan bahwa solidaritas tidak hanya meningkatkan output kuantitatif, tetapi juga kualitas kerja dan innovation behavior.

Mekanisme kausal yang menjelaskan hubungan solidaritas-produktivitas dapat dipahami melalui beberapa pathway. Pertama, solidaritas menciptakan psychological safety yang memungkinkan karyawan untuk mengambil calculated risks dan menunjukkan inisiatif tanpa takut akan sanksi atau kritik berlebihan. Kedua, solidaritas memfasilitasi knowledge sharing dan collaborative learning yang meningkatkan collective competence tim. Ketiga, solidaritas mengurangi transaction cost dalam koordinasi dan komunikasi, sehingga energi organisasi dapat difokuskan pada value-creating activities.

Penelitian meta-analysis yang dilakukan oleh Kozlowski dan Ilgen (2006) mengidentifikasi bahwa tim dengan solidaritas tinggi memiliki karakteristik: (1) response time yang lebih cepat dalam menangani crisis atau urgent tasks; (2) tingkat error yang lebih rendah karena adanya peer monitoring dan mutual checking; (3) innovation rate yang lebih tinggi karena psychological safety untuk bereksperimen; dan (4) adaptive capacity yang superior dalam menghadapi perubahan lingkungan. Namun demikian, hubungan solidaritas-produktivitas bukanlah linear dan tanpa kompleksitas. Penelitian yang dilakukan oleh Park dan DeShon (2010) menunjukkan adanya curvilinear relationship, di mana solidaritas yang terlalu tinggi dapat menciptakan groupthink dan mengurangi critical thinking. Optimal level solidaritas adalah yang memungkinkan cohesion sekaligus mempertahankan diversity of thought dan constructive conflict.

Berbagai penelitian empiris telah mengkonfirmasi signifikansi hubungan antara solidaritas, motivasi kerja, dan produktivitas dalam berbagai konteks organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Bakker dan Demerouti (2017) dalam

Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior mengidentifikasi bahwa social support dari kolega kerja merupakan job resource yang paling kuat dalam memprediksi work engagement dan performance.

Studi longitudinal yang dilakukan oleh Cameron dan Spreitzer (2012) pada 500 organisasi selama periode 5 tahun menunjukkan bahwa organisasi dengan Positive Organizational Energy (POE) yang tinggi, yang salah satu komponennya adalah solidaritas antar karyawan, menunjukkan performance yang superior dalam berbagai indikator: revenue growth (12% lebih tinggi), customer satisfaction (18% lebih tinggi), employee retention (32% lebih baik), dan innovation index (28% lebih tinggi).

Dalam konteks Indonesia, penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Dwiyanti (2019) pada 200 karyawan BUMN menunjukkan bahwa solidaritas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ($\beta = 0.43$, $p < 0.01$) dan produktivitas ($\beta = 0.38$, $p < 0.01$). Penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel-variabel tersebut.

Khusus untuk industri kelistrikan, penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan et al. (2020) pada PT PLN distribusi Jawa-Bali menemukan bahwa team cohesion (yang mencakup solidaritas sebagai salah satu dimensi) berkorelasi positif dengan operational efficiency ($r = 0.58$, $p < 0.001$) dan service quality ($r = 0.62$, $p < 0.001$). Studi ini melibatkan 12 unit distribusi dengan total 800 responden dan menggunakan multilevel analysis untuk mengontrol variabilitas antar unit.

Data dari survei engagement karyawan yang dilakukan oleh Gallup (2021) secara global menunjukkan bahwa hanya 15% karyawan di Asia Tenggara yang

highly engaged, dengan salah satu faktor penyebab utama adalah rendahnya tingkat social connection dan peer support di tempat kerja. Di Indonesia, angka ini bahkan lebih rendah, yaitu 12%, yang mengindikasikan urgensi penelitian tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan engagement, termasuk solidaritas antar karyawan.

Meskipun telah banyak penelitian yang mengeksplorasi hubungan antara faktor-faktor sosial di tempat kerja dengan motivasi dan produktivitas, terdapat beberapa gap dalam literatur yang perlu diisi. Pertama, mayoritas penelitian terdahulu fokus pada konsep-konsep yang lebih luas seperti team cohesion, social support, atau organizational citizenship behavior, sementara solidaritas sebagai konstruk spesifik belum mendapat perhatian yang memadai.

Kedua, konteks industri utilitas, khususnya kelistrikan, memiliki karakteristik unik yang belum terwakili secara memadai dalam literatur. Industri ini memiliki ciri khas berupa: (1) criticality yang tinggi karena berdampak pada kehidupan masyarakat luas; (2) technical complexity yang memerlukan expertise dan koordinasi yang presisi; (3) 24/7 operation yang menciptakan unique social dynamics; dan (4) public service orientation yang menambah dimensi makna dalam pekerjaan.

Ketiga, mayoritas penelitian dilakukan pada organisasi besar dengan ribuan karyawan, sementara unit-unit operasional seperti ULP yang memiliki struktur relatif kecil (20-50 karyawan) memiliki dinamika sosial yang berbeda. Dalam organisasi kecil, hubungan interpersonal cenderung lebih personal dan impact solidaritas terhadap motivasi mungkin lebih pronounce.

Keempat, penelitian terdahulu cenderung menggunakan cross-sectional design yang tidak dapat menangkap causality secara robust. Selain itu, mayoritas penelitian menggunakan self-report measures yang rentan terhadap common method bias dan social desirability bias.

Novelty penelitian ini terletak pada beberapa aspek. Pertama, penggunaan solidaritas sebagai konstruk independen yang spesifik dan terukur, dengan mengadopsi dan mengadaptasi instrumen yang telah validated dalam konteks Indonesia. Kedua, fokus pada unit operasional PLN yang memiliki karakteristik unik dan belum banyak dieksplorasi dalam penelitian akademik. Ketiga, penggunaan mixed-method approach yang mengkombinasikan analisis kuantitatif dengan deep qualitative insights untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif. Penelitian ini akan mengeksplorasi moderating effects dari faktor-faktor kontekstual seperti tenure, job level, dan departmental affiliation terhadap hubungan solidaritas-motivasi. Kelima, penelitian ini akan mengembangkan practical recommendations yang spesifik dan actionable untuk meningkatkan solidaritas antar karyawan di lingkungan ULP PLN, yang dapat menjadi best practice untuk unit-unit serupa.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara theoretical maupun practical. Secara theoretical, penelitian ini akan memperkaya literatur tentang workplace solidarity dan memperjelas mekanisme kausal hubungan solidaritas-motivasi dalam konteks industri utilitas. Secara practical, penelitian ini akan menghasilkan insights yang dapat digunakan untuk

desain intervensi organisasional guna meningkatkan solidaritas dan motivasi kerja karyawan PLN khususnya, dan organisasi sejenis pada umumnya

Ditarik dalam uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menyusun dengan manjadi sebuah proposal skripsi dengan judul. PENGARUH SOLIDARITAS ANTAR KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT PLN (PERSERO) ULP PANIKI.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Komunikasi antar karyawan belum berjalan efektif sehingga kordinasi sering terhambat.
2. Pengarahan dari pimpinan kadang kurang jelas dan belum konsisten.
3. Sarana dan prasarana kerja belum sepenuhnya mendukung kebutuhan fisik karyawan.
4. Hubungan sosial antar karyawan belum solid, terlihat dari kurangya kerja sama tim.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat solidaritas antar karyawan di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Paniki?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Paniki?

3. Bagaimana pengaruh solidaritas antar karyawan terhadap motivasi kerja di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Paniki?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis tingkat solidaritas antar karyawan di PT PLN (Persero) ULP Paniki.
2. Menganalisis tingkat motivasi kerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP Paniki.
3. Menganalisis pengaruh solidaritas antar karyawan terhadap motivasi kerja di PT PLN (Persero) ULP Paniki.

1.4.2 Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Bagi PT PLN (persero) ULP Paniki penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang pentingnya solidaritas antar karyawan sebagai faktor pendorong motivasi kerja.
2) Bagi karyawan penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya solidaritas dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi.
3) Bagi penulis hasil penelitian ini daiharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan pada ilmu manajemen sumber daya manusia terutama dalam hal solidaritas antar karyawan dan motivasi kerja.

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Solidaritas

Solidaritas dapat diartikan sebagai suatu sikap atau kepribadian yang mencerminkan kesetiaan terhadap sesama, bersifat kemanusiaan, serta mengandung nilai-nilai luhur dalam suatu kelompok tertentu yang berfokus pada kerja sama dan kebersamaan untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Durkheim (1998), solidaritas adalah kondisi hubungan antara individu maupun kelompok yang dilandasi oleh nilai-nilai moral serta kepercayaan yang dianut secara kolektif, yang kemudian diperkuat melalui pengalaman emosional yang dialami bersama.

Inti dari solidaritas adalah terciptanya ikatan antara individu dan kelompok, yang muncul dari rasa kebersamaan dalam kehidupan sehari-hari. Ikatan ini ditopang oleh nilai moral dan kepercayaan yang tumbuh di tengah masyarakat. Ketika hubungan tersebut terjalin erat, akan muncul pengalaman emosional bersama yang turut memperkokoh relasi sosial. Dalam konteks dunia kerja, solidaritas antarkaryawan tercermin dari rasa saling percaya, kesetiaan terhadap tujuan bersama, serta perasaan saling bertanggung jawab antarindividu dalam kelompok. Hal ini muncul sebagai hasil dari keterikatan emosional dan kesamaan nilai moral yang dianut bersama. Solidaritas pun tidak lepas dari dinamika dan perkembangan masyarakat.

1. Faktor-faktor Solidaritas

Menurut Durkheim ada dua macam tipe utama solidaritas, yaitu solidaritas mekanik dan solidaritas organik (Afra & Ilmiah, 2022).

1). Solidaritas Mekanik

Merupakan bentuk solidaritas sosial yang terbentuk atas dasar kesamaan nilai, norma, serta keyakinan yang dianut secara kolektif oleh anggota masyarakat. Solidaritas ini muncul dari kesadaran kolektif yang kuat, di mana setiap individu memiliki latar belakang, gaya hidup, serta pola pikir yang relatif serupa. Fenomena ini umumnya dijumpai dalam masyarakat tradisional atau komunitas pedesaan yang masih menjunjung tinggi nilai-nilai kebersamaan dan keseragaman sosial. Namun demikian, dalam konteks masyarakat perkotaan modern, solidaritas mekanik cenderung jarang ditemukan karena pola kehidupan yang lebih mengarah pada individualisme dan keragaman.

2). Solidaritas Organik

Emile Durkheim mencontohkan solidaritas organik melalui peran para pedagang, yang menurutnya menunjukkan bentuk solidaritas sosial yang didasarkan pada hubungan timbal balik demi memperoleh manfaat ekonomi, seperti gaji atau keuntungan. Dalam hal ini, solidaritas terbentuk karena adanya kepentingan bersama untuk mencapai tujuan individual. Berbeda dengan solidaritas mekanik, solidaritas organik justru lahir dari keberagaman—yakni dari perbedaan tugas, peran, dan tanggung jawab antarindividu dalam suatu struktur sosial. Hal ini dapat dilihat secara nyata dalam sistem kerja di perusahaan atau organisasi, di mana kerja

sama antarindividu yang memiliki fungsi berbeda menjadi dasar terbentuknya solidaritas.

2. Indikator Solidaritas

Terdapat lima indikator mengenai solidaritas antara lain, adanya keterbukaan, adanya sikap saling menghargai, adanya loyalitas, adanya komunikasi, adanya pengarahan. (Effendy, 2009)

1) Adanya Komunikasi, memegang peranan penting dalam membentuk dan memperkuat solidaritas dalam sebuah tim. Tanpa adanya komunikasi yang efektif antaranggota, pencapaian tujuan bersama akan sulit terwujud. Sekuat apa pun kemampuan individu dalam tim, hal tersebut tidak akan memberikan hasil maksimal jika tidak disertai dengan kemampuan untuk saling berinteraksi dan menyampaikan informasi secara terbuka dan jelas kepada satu sama lain.
2) Adanya Pengarahan, merupakan suatu proses di mana pimpinan memberikan tugas, instruksi, serta perintah yang bertujuan agar seluruh staf memahami arah dan kehendak organisasi. Melalui proses ini, karyawan didorong untuk berperan secara optimal, baik dari segi efektivitas maupun efisiensi, dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
3) Adanya Keterbukaan, yang dimaksud mengandung makna bahwa sikap terbuka harus disertai dengan kehati-hatian dan kebijaksanaan. Sebab, komunikasi yang berlebihan justru dapat menimbulkan kesalahpahaman dan menimbulkan interpretasi yang keliru di antara anggota komunikasi.

4) Adanya sikap saling menghargai, Para karyawan pada dasarnya memiliki keinginan untuk mendapatkan apresiasi atas hasil kerja yang mereka capai, walaupun bekerja dengan maksimal merupakan bagian dari tanggung jawab mereka. Bentuk penghargaan tersebut dapat diberikan melalui berbagai cara, seperti promosi jabatan, pemberian bonus, maupun penghargaan dalam bentuk barang.
5) Adanya Loyalitas, Sebuah perusahaan dapat mengalami pertumbuhan yang signifikan apabila para karyawannya menunjukkan tingkat loyalitas kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung memiliki komitmen yang kuat serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang.

2.2.1 Motivasi Kerja

Pengertian motivasi kerja menurut Hafidzi dan rekan-rekan (2019:52) menyebutkan bahwa motivasi adalah pemberian energi penggerak yang membangkitkan semangat kerja seseorang sehingga mereka dapat bekerja sama, bekerja secara efektif, dan dengan integritas menggunakan seluruh kemampuannya demi mencapai kepuasan. Motivasi merupakan faktor utama yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017, hlm.154), motivasi adalah kekuatan yang mendorong individu untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan, yang pada dasarnya berasal dari dalam diri maupun dari rangsangan eksternal, baik yang bersifat positif maupun negatif; dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk bekerja. Sementara itu, Wilson Bangun (2012,

hlm.312) menjelaskan bahwa motivasi adalah hasrat dalam diri seseorang yang membuat individu tersebut melakukan suatu tindakan demi meraih tujuan tertentu.

Dengan demikian, motivasi berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang mengarahkan seseorang menuju pencapaian tujuan, dan biasanya tidak muncul tanpa alasan yang jelas. Setiap organisasi tentu memiliki keinginan untuk meraih tujuannya. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, peran dari individu yang terlibat sangatlah penting. Oleh sebab itu, untuk menggerakkan individu agar selaras dengan tujuan organisasi, perlu dipahami motivasi yang dimiliki oleh para pekerja di dalam organisasi tersebut. Hal ini karena motivasi menjadi faktor penentu perilaku seseorang dalam bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan manifestasi paling sederhana dari motivasi tersebut.

1. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Swaminathan (Dewi, 2015) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

1) Faktor internal berarti motivasi seseorang berasal dari dalam dirinya sendiri. Contohnya, seorang karyawan yang ingin memperoleh nilai baik dalam penilaian kinerja akan menyesuaikan keyakinan dan perilakunya agar sesuai dengan kriteria penilaian yang berlaku. Motivasi ini berkaitan dengan berbagai aspek atau kekuatan yang dimiliki individu untuk mencapai tujuan tertentu, seperti efikasi diri. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan dan kepercayaan dirinya dalam melaksanakan suatu tugas sehingga dapat meraih kesuksesan.

2) Faktor eksternal merupakan motivasi yang berasal dari lingkungan luar individu, seperti kesempatan untuk naik jabatan, penghargaan, gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, serta tanggung jawab dalam pekerjaan. Seorang karyawan akan merasa termotivasi ketika mendapat dukungan dari manajemen dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja mereka.

Menurut Fahmi (2017:100) faktor-faktor motivasi yaitu:

1) Faktor intrinsik merupakan motivasi yang berasal dan berkembang dari dalam diri individu, yang kemudian memengaruhi perilaku seseorang dalam melakukan sesuatu dengan penuh makna dan nilai
2) Faktor Ekstrinsik adalah motivasi yang dating dari luar individu, yang kemudian menstimulasi dan membangkitkan semangat dalam diri seseorang sehingga mendorong perubahan sikap secara menyeluruh.

2. Indikator Motivasi kerja Kerja

Menurut Hafidzi dan rekan-rekan (2019:53), motivasi adalah suatu energi penggerak yang membangkitkan semangat kerja individu supaya mereka dapat bekerja sama, bekerja secara efektif, dan menjaga integritas dalam menggunakan seluruh kemampuan untuk mencapai kepuasan. Motivasi dianggap sebagai faktor utama yang mendorong seseorang untuk bekerja. Beberapa indikator motivasi kerja meliputi:

1) Kebutuhan fisik, yaitu akan fasilitas pendukung ditempat kerja yang memudahkan penyelesaian tugas, seperti sarana kerja di kantor.

2) Kebutuhan rasa aman, mencakup kebutuhan fisik, kestabilan, rasa ketergantungan, perlindungan, serta kebebasan dari ancaman seperti rasa takut, kecemasan dan bahaya.
3) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan yang harus terpenuhi melalui kepentingan bersama dalam lingkungan sosial, contoh nyata adalah terciptanya interaksi yang harmonis antar rekan kerja.
4) Kebutuhan penghargaan, berupa keingginan untuk mendapatkan pengakuan atas prestasi yang dicapai, seperti status, kehormatan, perhatian dan reputasi.
5) Kebutuha dorongan untuk mencapai tujuan, yakni motivasi yang timpul dari pimpinan atau pihak lain untuk memacu individu mencapai sasaran yang diinginkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah tempat, waktu, dan objek penelitian yang berbeda serta variable penelitian yang berbeda yang penulis angkat dalam judul "Pengaruh Solidaritas Antar Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Pada PT PLN (Persero) ULP Paniki". Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa, beberapa jurnal terkait denganpenelitian yang dilakukan penulis seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

PENELITI TAHUN	JENIS PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
Sri Andayaningsih & dkk (2024)	Pengaruh Solidaritas Karyawan Terhadap Kemajuan Perusahaan PT Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Makassar	Penelitian di PT Midi Utama Indonesia, TBK menunjukan bahwa solidaritas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemajuan perusahaan, solidaritas yang kuat membantu meningkatkan kerja sama, mempelancar tugas, dan mendorong pencapain target secara lebih efektif.
Sherli Novita Sari (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja, Solidaritas Antar Karyawan dan Kerja Sama Tim Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Kedaton Bandar Lamoung	Penelitian di PT Nusantara Surya Sakti menunjukan bahwa motivasi kerja, solidaritas, dan kerja sama tim secara Bersama-sama berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, denga mendorong semangat kepercayaan, tanggung jawab dan kelancaran tugas demi tercapainya tujuan perusahaan.
Dian Rohmawati (2023)	Dampak Solidaritas Antar Karyawan Terhadap Kemajuan Perusahaan Ditinjau Dalam Perspektif Bisnis Islam	Hasil penelitian menunjukan bahwa solidaritas antar kaeyawan di PT Sarana Lampung Ventura berdampak positif terhadap kemajuan perusahaan. Solidaritas ini mencerminkan nilai-nilai bisnis islam seperti amanah, kejujuran dan tolong menolong, serta mendorong kinerja dan suasana kerja yang harmonis.
Mirna Sri Devi Ayunengsi (2023)	Pengaruh Solidaritas Karyawan Terhadap Kemajuan Perusahaan PT Midi Utama Indonesia, TBk	Hasil penelitian menunjukan bahwa pemberian kompensasi yang baik, seperti gaji dan tunjangan, secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Binjai karena mampu mendorong motivasi dan produktivitas kerja.

Fifi Yuliantina (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu	Penelitian di PT PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribisi sebesar 46%. Meski disiplin tinggi, efektivitas dan inisiatif masih perlu ditingkatkan. Peningkatan motivasi melalui apresiasi dan pengembangan kerja sangat disarankan.
Fatma (2012)	Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) tbk rayon selatan cabang Makasar	Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,807 dan hasil uji t menunjukan tingkat signifikan sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, baik dari dalam diri maupun dari lingkungan kerja, maka semakin meningkat pula semagat kerja yang dutunjukan.
Dany Kurnia Putri (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelangan Salatpanjang	Penelitian ini membuktikan disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga faktor tersebut menjelaskan 87,2% dari variasi kinerja, sementara 12,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini.
Rosmida Alvionota (2021)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja PT PLN (Persero) ULP Gebang UP3 Binjai	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa motivasi da disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial.

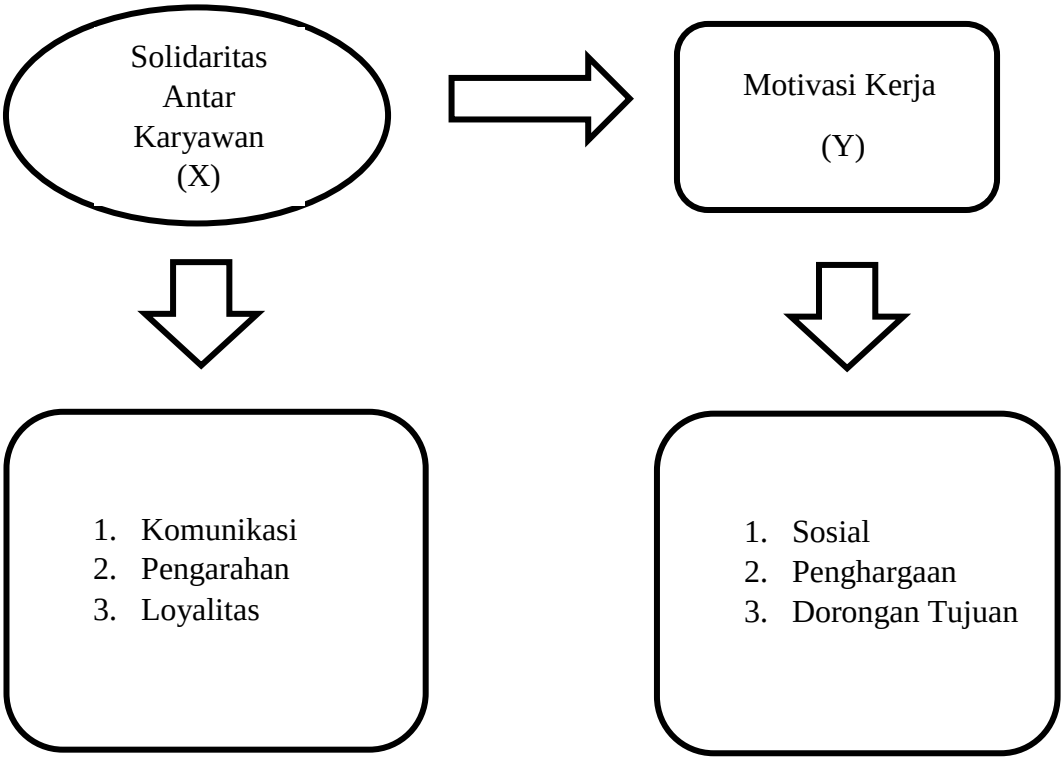
		Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 96,7%. Disarankan agar perusahaan miningkatkan motivasi dan disiplin karyawan melalui intensif dan pemberian wewenang dalam pemberian keputusan.
Elisma Marbun (2020)	Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Wil. Su Area Pematang Siantar Rayon Kisaran	Penelitian ini membuktikan bahwa hubungan antara atasan dan bawahan (Leader Member Exchange) memiliki dampak positif terhadap semagat kerja karyawan. Artimya, semakin harmonis interaksi keduanya, semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Temuan ini didukung oleh hasil analisis statistik yang menunjukan pengaruh signifikan.

Sumber Data : Diolah Oleh Peneliti 2025

2.3 Alur Pikir

Dalam proses merancang penelitian, peneliti membuat rancangan atau garis besar yang dikenal sebagai kerangka pemikiran. Menurut Sugiyono (2013) kerangka pemikiran merupakan alur berpikir atau alur penelitian yang dijadikan pola atau landasan berpikir peneliti dalam mengadakan penelitian terhadap objek yang dituju.

Oleh karena itu, kerangka berpikir yang dibuat untuk memudahkan jalan pemikiran terhadap masalah sebagai berikut.



Gambar 2. 1

Kerangka Berpikir

Sumber Data : Diolah Oleh Peneliti 2025

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009) Hipotesis yakni adalah yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk peetanyaan. Hipotesis maka dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis yang dimaksud dugaan yang mungkin benar dan mungkin salah, maka diajukan hipotesis sebagai berikut : “Diduga Solidaritas Antar Karyawan Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja pada PT PLN (Persero) ULP Paniki.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT PLN (Persero) ULP Paniki yang beralamat di Jl. Durian Raya No.03, Paniki Dua, Kec. Mapanget, Kota Manado, Sulawesi Utara. Adapun waktu penelitian ini mulai dari bulan Januari 2025 sampai dengan pembuatan skripsi. Tahapan kegiatan yang dilalui dimulai dari bimbingan proposal, pengumpulan data dan pengolahan data, bimbingan dan penyusunan, ujian proposal dan perbaikan proposal.

3.2 Metode dan Jenis Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan termasuk dalam kategori metode ilmiah karena memenuhi prinsip-prinsip ilmiah secar nyata, seperti bersifat empiris, objektif, terukur, logis, dan tersusun secara sistematis. Tujuan dari metode ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dengan penelitian dilakukan pada populasi dan sempel tertentu. Pengumpulan data dilakukan melalui instrument penelitian dan data yang diperoleh dianalisis mengunakan teknik kuantitatif atau statistik.

3.2.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Metode Deskriptif (*Deskriptif Metode*)

Metode ini digunakan oleh peneliti untuk menggambarkan suatu fenomena atau gejala social yang tengah berlangsung pada suatu objek penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan dan mendeskripsikan keadaan yang ada, serta menganalisis dan mengukur dua variable utama, yaitu solidaritas antar karyawan dan motivasi kerja.

2) Metode Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Metode ini mengadakan penelitian langsung ke perusahaan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan mengenai solidaritas antar karyawan terhadap motivasi kerja.

3) Metode Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan cara menghimpun berbagai informasi dan data adri sumber-sumber literatur yang berkaitan dengan solidaritas antar karyawan dan motivasi kerja, baik yang berasal dari lingkungan internal perusahaan maupun dari luar perusahaan.

3.3 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis mengunakan dua jenis data yaitu :

1) Data Primer

Data Primer merupakan informasi yang diperoleh langsung dari sumber utama oleh peneliti, yang dikumpulkan secara langsung untuk menjawab permasalahan dalam penelitian. Pengumpulan data ini dilakukan melalui narasumber, baik dengan wawancara maupun penyebaran angket (Sugiyono, 2017:137). Data informasi yang diperoleh tangan pertama yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Paniki, yaitu data hasil kuesioner terhadap karyawan yang diolah langsung oleh peneliti.

2) Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh tidak secara langsung dari sumbernya, melainkan melalui penelaahan berbadagai media atau dokumen yang berasal dari perusahaan (Sugiyono, 2017:137). Data informasi tangan kedua yang sudah dikumpulkan oleh beberapa orang (organisasi) untuk tujuan tertentu dan tersedia untuk berbagai penelitian. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, seperti profil perusahaan, data jumlah karyawan pada PT PLN (Persero) Paniki.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam Penelitian ini, teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah:

1. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung objek yang menjadi fokus penelitian, dalam hal ini

yaitu solidaritas antar karyawan terhadap motivasi kerja di PT PLN (Persero) ULP Paniki.

2. Kuesioner adalah instrumen berupa daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden, dan jawaban dari responden juga diberikan secara tertulis. Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di PT PLN (Persero) ULP Paniki.
3. Kajian Pustaka adalah proses pengumpulan informasi dengan menelusuri berbagai sumber refrensi yang relevan, seperti buku-buku literatur dan situs internet, yang berkaitan dengan topik penelitian.

3.4 Populasi dan Sempel

3.4.1 Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiyono 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT PLN (Persero) ULP Paniki yang berjumlah 45 orang.

3.4.2 Sempel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya, Suhardi (2023:77). Jika jumlah populasi sangat besar, maka akan sulit umtuk melibatkan seluruh populasi dalam penelitian. Oleh karena itu, pendekatan yang lebih efisien adalah dengan mengunakan sampel. Dalam penelitian ini, Teknik pengambilan sampel yang

digunakan adalah metode *Probability Sampling.* Penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling*, yaitu metode pengambilan sampel dengan memilih anggota populasi yang secara kebetulan ditemui dan bersedia menjadi responden.

Sehingga dalam penelitian ini peneliti menggunakan Rumus *Slovin* dalam menetukan banyaknya sampel yang akan digunakan adapun dengan rumusnya yaitu:

$$\mathrm{n} = \frac{N}{1+ne^2}$$

Dimana:

n : ukuran sampel yang akan dicari

N : ukuran populasi

e : margin of error (besaran kesalahan yang ditetapkan)

Dengan mengunakan rumus slovin diatas, maka penyelesaiannya adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{n} = \frac{\mathbf{N}}{\mathbf{1} + (\mathbf{N} \,.\, \boldsymbol{e^2})}$$

$$\mathbf{n} = \frac{\mathbf{45}}{\mathbf{1} + (\mathbf{45}.\mathbf{0},\mathbf{05^2})}$$

= 40,449 dibulatkan menjadi 40 orang

Jadi, jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 40,449 dibulatkan menjadi 40 orang (Responden).

3.5 Definisi Oprasional Variabel dan Pengukurannya

3.5.1 Definisi Solidaritas Antar Karyawan(X)

Solidaritas antar karyawan, dapat diartikan sebagai suatu sikap atau kepribadian yang mencerminkan kesetiaan terhadap sesama, bersifat kemanusiaan,

serta mengandung nilai-nilai luhur dalam suatu kelompok tertentu yang berfokus pada kerja sama dan kebersamaan untuk mencapai tujuan bersama. Indikator solidaritas antar karyawan yaitu, adanya keterbukaan, adanya sikap saling menghargai, adanya loyalitas, adanya komunikasi, adanya pengarahan. Adapun indikator-indikator dari solidaritas antar karyawan dapat dilihat pada Tabel 3.1 dengan kisi-kisi instrumen sebagai berikut.

Tabel 3. 1

Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Solidaritas Antar Karyawan

Variabel	Indikator	Sub Indilator
Solidaritas Antar Karyawan	1. Adanya Komonikasi	• Intensitas komunikasi antar karyawan • Kejelasan informasi yang disampaikan • Keterbukaan dalam menyampaikan pendapat
	2. Adanya Pengarahan	• Kejelasan tugas dari pimpinan • Konsistensi arahan pimpinan • Katersediaan umpan balik dari pimpinan • Kemampuan pimpinan menyampaikan intruksi secara mudah dipahami
	3. Adanya Loyalitas	• Kepatuhan terhadap aturan • Katersediaan bekerja diluar jam kerja bila diperlukan

Sumber Data: (Effendy 2009)

3.5.2 Definisi Motivasi Kerja(Y)

Motivasi kerja suatu energi penggerak yang membangkitkan semangat kerja individu supaya mereka dapat bekerja sama, bekerja secara efektif, dan menjaga integritas dalam menggunakan seluruh kemampuan untuk mencapai kepuasan. Adapun indikator-indikator motivasi kerja dapat dilihat dari tabel 3.2 dengan kisi-kisi instrumen sebagai berikut.

Tabel 3. 2

Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Motivasi Kerja	1. Kebutuhan Sosial	• Kerja tim yang solid • Rasa kebersamaan • Keharmonisan hubungan antar karyawan • Dukungan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas
	2. Kebutuhan Penghargaan	• Pengakuan dari atasan • Pemberian penghargaan atau bonus • Kesempatan promosi jabatan
	3. Dorongan untuk Mencapai Tujuan	• Umpan balik untuk perbaikan • Bimbingan untuk mencapai target • Penyediaan sarana untuk mencapai target

Sumber Data: *Hafidzi dkk (2019:53)*

3.6 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel solidaritas antar karyawan (X) dan motivasi kerja (Y) yang digunakan oleh penulis untuk menganalisis data adalah dengan menggunakan teknik skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2018:152), skala *Likert* merupakan alat ukur yang digunakan untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Dalam sebuah penelitian, fenomena sosial yang dimaksud telah ditentukan secara jelas oleh peneliti dan selanjutnya disebut sebagai variablel penelitian. Melalui skala *Likert,* variabel tersebut diuraikan menjadi indikator-indikator variabel. Indikator inilah yang menjadi dasar dalam menyusun butir-butir instrument, baik berupa pernyataan maupun pertayaan. Selanjutnya, nilai dari instrument tersebut akan digunakan sebagai dasar penilaian, dimana setiap jawaban responden diberikan bobot nilai secara terperinci yaitu sebagai berikut.

Tabel 3. 3

Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber Data : Diolah Oleh Peneliti 2025

3.7 Metode Analisi Data

Untuk menganalisi hubungan antara variable solidaritas antar karyawan (X) dan motivasi kerja (Y), digunakan metode analisis korelasi dan regresi linier

sederhana. Metode statistik ini secara umum digunakan untuk mengkaji hubungan serta pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Seluruh proses penghitungan dalam analisis kuantitatif ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *Microsoft Exel* dan SPSS.

3.7.1 Statistik Deskriptif

Menghitung serta menggambarkan penyebaran semua jawaban responden dalam angket penelitian berdasarkan variabel penelitian serta mengetahui seberapa baik penyebaran data X dan Y berdasarkan hasil penelitian dengan menghitung nilai *Central tendency* seperti rata-rata, median, modus, kisaran standar deviasi diungkapkan untuk memperjelas deskripsi responden.

3.7.2 Total Skor

Memahami seluruh jawaban responden dalam kuesioner penelitian bertujuan untuk menilai sejauh mana respons mereka terhadap istrumen yang akan digunakan. Total skor yang diperoleh dapat memberikan gambaran mengenai kualitas tanggapan responden serta mencerminkan seberapa baik variable yang diteliti merepresentasikan fenomena yang sedang dikaji. Biasanya untuk mengukur total skor dengan menggunakan *Quartil* dan Rumus *Prosentase* sebagai berikut.

$$\textbf{TOTAL SKOR} = \frac{\mathbf{n}}{\boldsymbol{N}} \boldsymbol{X}\ \mathbf{100}$$

n = Jumlah-jumlah jawaban ke-n (Jawaban, 1,2,3,4, & 7

N = Jumlah Instrumen (Pertanyaan)

3.7.3 Pengukuran Validitas dan Reabilitas

Sebelum memasuki tahap analisis data, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kualitas data yang telah dikumpulkan. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh memiliki mutu yang baik, melalui tahapan utama yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:176), validitas merupakan kemampuan suatu instrumen untuk mengukur kesesuaian antara data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian dengan data yamg berhasil dikumpulkan oleh peneliti. Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir dalam kuesioner benar-benar dapat merepresentasikan secara tepat yang ingin diteliti.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan mengunakan Teknik *Pearson Product Moment,* dengan cara mengkorelasikan skor setiap item pertanyaan dengan skor total, yaitu hasil penjumlahan seluruh skor item, Suatu item dinyatak valid jika memenuhi batas minimum koefisien korelasi, yaitu r ≥ 0,3. Validitas ditentukan pada tingkat signifikansi α = 0,05 dengan jumlah responden sebanyak 31 orang, sihingga berdasarkan tabel *Pearson Product Moment,* diperoleh nilai r kritis sebesar 0,355. Dengan demikian, apabila nilai korelasi antara item dengan skor total kurang dari 0,355, maka item tersebut dianggap tidak valid.

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2(N\sum Y^2 - \sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

rxy : nilai korelasi x dan y
N : jumlah sampel
X : nilai per butir
Y : total nilai kuisioner masing-masing responden

2. Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas dugunakan untuk mengetahui apakah variabel yang digunakan adalah reliabel. Menurut Slamet dan Aglis (2020), menyatakan bahwa reabilitas menunjukan sejauh mana suatu alat ukur mampu memberikan hasil yang kosisten dan akurat dalam setiap pengukuran yang dilakukan dalam kondisi yang serupa. Artinya, alat ukur tersebut dapat diandalkan untuk menghasilkan data yang stabil. Pengujian terhadap reabilitas dilakukan mengunakan nilai *Cronbachs Alpha* (α), yang kemudian dibandingkan dengan nilai ambang batas signifikansi biasanya 0,5: 0,6: atau 0,7, tergantung pada konteks dan kebutuhan penelitian. Menurut Budi Darma (2021), bila nilai *Cronbachs Alpha* melebihi nilai signifikansi yang telah ditentukan, maka instrumen dinilai memiliki reabilitas yang baik. Namun, jika nilai tersebut barada dibawah ambang batas, maka instrumen dianggap kurang dapat dipercaya atau tidak reliabel karena hasil pengukurannya tidak stabil.

$$\boldsymbol{r\alpha = \frac{k.r}{1 + (k-1)r}}$$

Keterangan:
α = Keandalan *alpha Cronbach*
r = Rata-rata korelasi diantara butir pertanyaan
k = Jumlah butir pertanyaan dalam skala

3.7.4 Analisi Korelasi

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis korelasi sederhana karena hanya melibatkan dua variabel, yakni *human relation* sebagai variabel independent (bebas) dan etos kerja sebagai variabel dependen (terikat). Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara kedua variabel tersebut, serta untuk melihat pola atau bentuk hubungan yang terjadi diantara keduanya. Oleh karena itu peneliti menerapkan analisis korelasi sederhana dengan menggunakan rumus *Formula Pearson.*

$$r = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2 \, n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}}$$

Keterangan:

r =Rata-rata korelasi diantara butir pertanyaan

n = Banyaknya pasangan antara X dan Y

Σx = Total jumlah dari variabel X

Σy = Total jumlah dari variabel Y

Σx^2 = Kuadrat dari total jumlah variabel X

Σy^2 = Kuadrat dari total jumlah variabel Y

Σxy = Hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan Y

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel sebagai berikut (Riduwan, 2010:136).

Tabel 3. 4

Pedoman Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber Data : Riduwan, 2010:136)

3.7.5 Analisi Regresi Linear Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupu kausal satu variabel independent (bebas) dan variabel dependent (terikat) dengan bentuk persamaan regresi sederhana adalah :

$$\mathbf{Y = a + bX}:$$

Yang mana :

Y = Variabel Dependent (Terikat)

X = Variabel Independent (Bebas)

a = Konstan atau Nilai Intercept

b = Koefisien Regresi

3.7.6 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah variabel independent memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai probabilitas atau signifikansi dari uji t. Jika nilai signifikansi t < 0,05 (5%), maka dapat disimpulkan bahwa variabel X memberikan pengaruh terhadap variabel Y. Selanjutnya, untuk menguji signifikansi

dari konstanta pada masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen, digunakan uji t, sebagaimana dijelaskan oleh, Sugiyono (2005) melalui rumus.

$$t = \frac{r\sqrt{n-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai t yang dihitung selanjutnya disebut t-hitung

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah

H_o ditolak jika $t_{hitung} \geq$ dari t_{tabel}, maka signifikan

H_a diterima jika $t_{hitung} \leq$ dari t_{tabel}, maka tidak signifikan

Nilai t_{hitung} dapat diketahui dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan PT PLN (Persero) ULP Paniki

Kelistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda, termasuk pabrik gula dan perusahaan ketenagalistrikan, mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk kebutuhan internal mereka. Pemanfaatan listrik untuk kepentingan umum dimulai saat perusahaan swasta Belanda, NV. NIGN, yang awalnya bergerak di bidang gas, memperluas usahanya ke bidang kelistrikan.

Seiring dengan meningkatnya perjuangan bangsa Indonesia untuk membebaskan Irian Jaya dari cengkeraman penjajahan Belanda, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang No. 86 Tahun 1958 tanggal 27 Desember tentang nasionalisasi semua perusahaan Belanda, serta Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 1958 mengenai nasionalisasi perusahaan listrik dan gas milik Belanda.

Sejarah ketenagalistrikan di Indonesia mengalami pasang surut, mengikuti dinamika perjuangan bangsa. Pada tanggal 27 Oktober 1945, ditetapkan sebagai Hari Listrik dan Gas. Peringatan pertama dilakukan pada 27 Oktober 1946 di Gedung Badan Pekerja Komite Nasional Pusat (BPKNIP), Yogyakarta. Penetapan resmi tahun 1945 sebagai Hari Listrik berdasarkan Keputusan Menteri Pekerjaan

Umum dan Tenaga No. 20 Tahun 1960. Namun, kemudian melalui Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No. 235/KPTS/1975 tanggal 30 September 1975, peringatan Hari Listrik dan Gas digabung dengan Hari Kebangkitan Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik yang jatuh pada tanggal 3 Desember.

PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan milik negara yang bertugas mendistribusikan listrik di seluruh Indonesia. Salah satu unit kerjanya adalah PT. PLN (Persero) ULP Paniki, yang berada di bawah wilayah kerja UP3 Manado. Wilayah kerja ULP Paniki mencakup beberapa kecamatan dan desa, antara lain, Kecamatan Mapanget Desa Kairagi II, Paniki I, Paniki II, Paniki Bawah, Bengkol, Kima, dan Kelurahan Buha. Kecamatan Kepulauan Bunaken Pulau Bunaken dan Desa Siladen. Kecamatan Wori Desa Mantahage dan Desa Nian. Kecamatan Talawaan Desa Tumbohon, Paniki Atas, Mapanget, Warisa, Wusa, Winetin, dan Desa Teep.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1 Visi Perusahaan

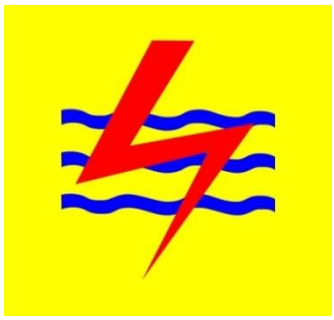
"Menjadikan Perusahaan Listrik terkemuka seasia tenggara dan No. 1 pilihan pelanggan untuk solusi energi"

4.2.2 Misi Perusahaan

1. Menjalankan bisnis listrik dan bidang lainnya terkait berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.

2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan linkungan.

4.3 Logo dan Makna Perusahaan



Gambar 4. 1

Logo Perusahaan

Sumber Data : PT PLN (Persero)

1. Bidang Persegi Panjang Vertikal

Melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Warna kuningnya menggambarkan pencerahan, yang diharapkan PLN dapat ciptakan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang menyala-nyala dari setiap insan yang bekerja di perusahaan ini.

2. Petir Atau Kilat

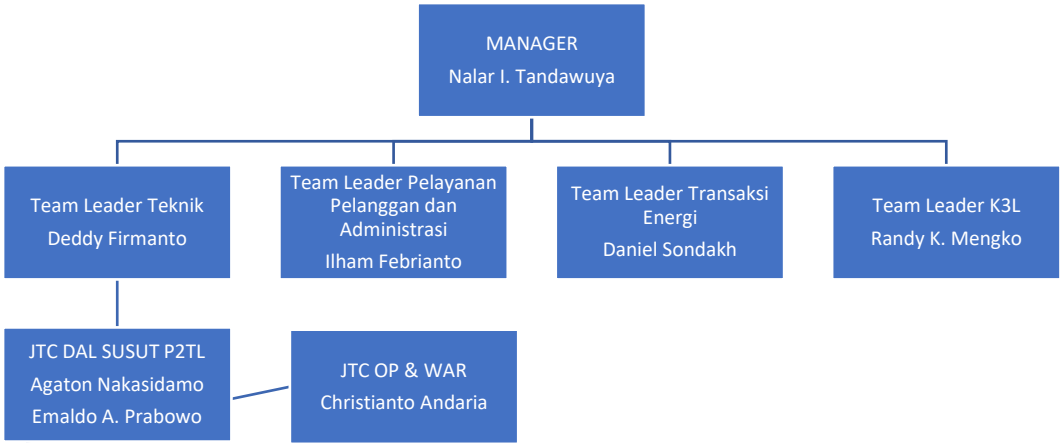
Melambangkan tenaga listrik sebagai produk jasa utama yang dihasilkan perusahaan. Selain itu, petir juga mengartikan kerja cepat dan tepat dari para insan

PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warna merahnya melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta setiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan zaman

3. Tiga Gelombang

Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama perusahaan, yaitu pembangkitan, penyaluran, dan distribusi. Ketiga bidang ini berjalan seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Warna biru menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap), seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Di samping itu, biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya.

4.4 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 4. 2

Struktur Organisasi PT PLN (Persero) ULP Paniki

Sumber PT PLN (Persero) ULP Paniki 2025.

1) Manajer

Manajer adalah pemimpin tertinggi di PLN ULP Paniki. Tanggung jawabnya sangat luas, meliputi perencanaan strategis, pengawasan oprasional secara keseluruhan, penggelolaan sumber daya (manusia, keuangan, asset), memastikan pencapaian terget kinerja, menjalin hubungan baik dengan pihak (pemerintah daerah, pelangan besar), serta memastikan kepatuhan terhadap regulasi dan standar perusahaan, manajer bertanggung jawab atas keberhasilan dan efesiensi oprasional seluruh unit

2) Tim Leader Teknik

   Memimpin dan mengawasi tim teknis yang bertanggung jawab atas pemeliharaan, perbaikan, dan pembangunan infrastruktur kelistrikan jaringan, gardu, dll. Ini termasuk perencanaan jadwal pemeliharaan, penanganan gangguan listrik, memastikan standar keselamatan kerja, pengelolaan inventaris peralatan teknis, dan memastikan keandalan pasokan listrik kepada pelanggan.

3) Tim Leader Pelayanan Pelangan dan Administrasi

   Meliputi pengelolaan layanan pelanggan misalnya, penyambungan baru, perubahan daya, keluhan pelanggan, informasi tagihan, memastikan kepuasan pelanggan, mengelola proses administrasi terkait layanan pelanggan dan operasional kantor misalnya, surat-menyurat, arsip, keuangan non-operasional, serta mengelola *front office* atau pusat informasi pelanggan.

4) Tim Leader Transaksi Energi

   Meliputi pengelolaan data meteran pelanggan, perhitungan dan verifikasi tagihan listrik, penanganan tunggakan, koordinasi dengan bagian keuangan, serta analisis data konsumsi energi. Mereka memastikan bahwa setiap energi yang disalurkan tercatat dengan benar dan tertagih sesuai regulasi.

5) Tim Leader K3L

   Memastikan implementasi dan kepatuhan terhadap standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Lingkungan di seluruh unit. Ini termasuk pengembangan dan pelaksanaan prosedur K3L, pelatihan karyawan,

investigasi insiden atau kecelakaan kerja, dan pelaporan terkait K3L kepada manajemen dan pihak berwenang.

6) JTC DAL SUSUT P2TL

Junior Technician/Officer Pengendalian Susut dan Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik. Mereka fokus pada identifikasi dan penanganan susut energi kehilangan daya yang tidak teknis, seperti pencurian listrik, serta melakukan penertiban dan penindakan terhadap pelanggaran pemakaian tenaga listrik. Ini melibatkan kegiatan di lapangan, investigasi, dan koordinasi dengan pihak berwenang jika diperlukan.

7) JTC OP & WAR

Junior Technician/Officer Oprasional & Work Order. Tim ini bertugas untuk mendukung operasional harian, termasuk pengelolaan Work Order atau perintah kerja, pencatatan dan pelaporan data operasional, serta mungkin juga membantu dalam koordinasi logistik dan peralatan untuk mendukung tim di lapangan.

4.5 Hasil Analisis

4.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis deskriptif statistic adalah untuk melihat bagaimana proses penyebaran data dari variabel Solidaritas Antar Karyawan (X) dan Motivasi Kerja (Y) berdasarkan jawaban angket responden. Data yang dikumpulkan dari 40 responden ditabulasi menurut variabel penelitian dan dideskripsikan dengan bantuan *Microsoft Excel.* Hasil analisis deskriptif disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 1

Deskripsi Variabel Solidaritas Antar Karyawan (X)

dan Motivasi Kerja (Y)

Solidaritas Antar Karyawan (X)		Motivasi Kerja (Y)	
Mean	33,84615385	Mean	38,87179487
Standard Error	1,11881134	Standard Error	1,168167237
Median	36	Median	40
Mode	36	Mode	40
Standard Deviation	6,986974579	Standard Deviation	7,295202054
Sample Variance	48,81781377	Sample Variance	53,21997301
Kurtosis	0,037843013	Kurtosis	-0,155467869
Skewness	-0,912088472	Skewness	-0,459607139
Range	26	Range	28
Minimum	18	Minimum	22
Maximum	44	Maximum	50
Sum	1320	Sum	1516
Count	40	Count	40

Sumber Data : Diolah Oleh Peneliti 2025

Dibawah ini adalah hasil deskriptif statistic yang berkaitan dengan masing-masing variabel.

1. Deskriptif Variabel Solidaritas Antar Karyawan (X)

   Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Solidaritas Antar Karyawan memiliki nilai rata-rata *Mean* 33,85 dengan *median* 36 dan *mode* 36. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang relative tinggi terhadap solidaritas antar karyawan. Nilai *standar deviasi* 6,98

dan *varians* 48,81 mengindikasikan adanya keragaman jawaban responden, meskipun masih dalam batas wajar.

Selanjutnya, nilai *skewness* -0,91 menunjukan data condong ke kiri, yang berarti mayoritas responden memberikan skor diatas rata-rata. Sementara itu, nilai *kurtosis* 0.03 mendekati nol,sehingga distribusi data dapat dikategorikan normal. Dengan rentang nilai *range* 26, skor *minimum* 18, dan skor *maksimum* 44 dari jumlah responden sebanyak 40 orang, dapat disimpilkan bahwa solidaritas antar karyawan berada pada kategori cukup baik hinnga tinggi.

2. Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (Y)

   Analisis deskriptif menunjukan bahwa .motivasi kerja memiliki nilai rata-rata Mean 38,87 dengan median dan mode 40, menandakan mayoritas responden berada pada tingkat motivasi yang sama, Nilai standar deviasi 7,29 memperlihatkan adanya perbedaan antar responden, dengan skor berkisar antara minimum 22 sampai maksimum 50. Distribusi data condong ke kiri skewness -0,46, namun masih mendekati naormal karena nilai kurtosis -0,16. Secara keseluruhan, motivasi kerja responden tergolong cukup baik.

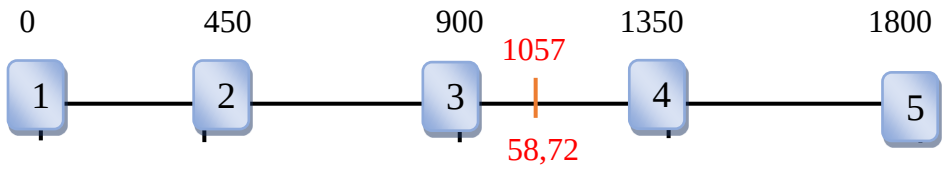
4.5.2 Total Skor

Total skor dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui beberapa efektif jawaban responden mengenai variabel yang diteliti berdasarkan semua pernyataan yang telah diberikan.

1. Total Skor Salidaritas Antar Karyawan (X)

Jumlah instrument penelitian untuk variabel Solidaritas Antar Karyawan sebanyak 9 pertanyaan dengan opsi 5 yang diberikan skor 1-5 dan jumlah responden sebanyak 40 orang. Jumlah skor apabila setiap item mendapat skor tinggi 5x9x40= 1800. Untuk ini skor tertinggi =5, jumlah item =9, dan jumlah responden 40.

Jumlah skor hasil jawaban 1057. Dengan demikian Solidaritas Antar Keryawan menurut persepsi 40 responden berjumlah 1057:1800x100% = 58,72% berdasarkan jawaban responden. Hal ini kontinum dapat dibuat ketegori penyebaran data dalam bentuk lima bagian sebagai berikut



Gambar 4. 3

Total Skor Solidaritas Antar Karyawan (X)

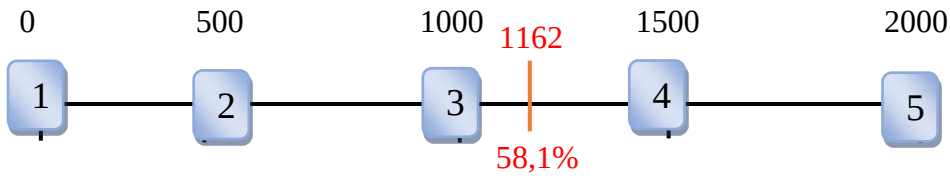
Sumber Data : Diolah Oleh Peneliti 2025

Total skor untuk variabel Solidaritas Antar Karyawan (X) berjumlah 1057 termasuk di interval antara cukup baik dan termasuk interval baik. Dari hasil analisis tentang skor jawaban responden sebesar 58,72%. Hal ini menunjukan bahwa Solidaritas Antar Karyawan sudah baik namun masih perlu ditingkatkan lagi agar tercapai motivasi kerja karyawan yang baik.

2. Total Skor Motivasi Kerja (Y)

Jumlah instrument penelitian untuk variabel Motivasi Kerja sebanyak 10 pertanyaan dengan opsi 5 yang diberikan skor 1-5 dan jumlah responden sebanyak 40 orang. Jumlah skor apabila setiap item mendapat skor tinggi 5x10x40= 2000. Untuk ini skor tertinggi =5, jumlah item =10, dan jumlah responden 40.

Jumlah skor hasil jawaban 1162. Dengan demikian Solidaritas Antar Keryawan menurut persepsi 40 responden berjumlah 1162:2000x100% = 58,1% berdasarkan jawaban responden. Hal ini kontinum dapat dibuat ketegori penyebaran data dalam bentuk lima bagian sebagai berikut.



Gambar 4. 4

Total Skor Motivasi Kerja (Y)

Sumber Data : Diolah Oleh Peneliti 2025

Total skor untuk variabel Motivasi Kerja (Y) berjumlah 1162 termasuk di interval antara kurang baik dan termasuk interval cukup baik. Dari hasil analisis tentang skor jawaban responden sebesar 58,1%. Hal ini menunjukan bahwa Motivasi Kerja pada PT PLN (Persero) ULP Paniki sudah baik namun masih perlu ditingkatkan lagi.

4.5.3 Uji Validitas dan Reabilitas Kuesioner

1. Uji Validitas

Validitas masing-masing butir pertanyaan untuk variabel Solidaritas Antar Karyawan dan Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

a. Solidaritas Antar Karyawan

Validitas dari masing-masing item pernyataan variabel Solidaritas Antar Karyawan tertera pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 2

Uji Validitas Solidaritas Antar Karyawan (X1)

Item	R	Sig	Keterangan
X1	0,819291	0,3494	VALID
X2	0,80028	0,3494	VALID
X3	0,874188	0,3494	VALID
X4	0,769174	0,3494	VALID
X5	0,890908	0,3494	VALID
X6	0,87315	0,3494	VALID
X7	0,647805	0,3494	VALID
X8	0,874188	0,3494	VALID
X9	0,819291	0,3494	VALID

Sumber Data : Diolah Oleh Peneliti 2025

Hasil uji validitas pada variabel Solidaritas Antar Karyawan (X) menunjukan bahwa seluruh butir pernyataan (X!-X9) memiliki nilai korelasi lebih tinggi dibadingkan dengan R tabel (0,3494). Nilai R hitung yang diperoleh berkisar antara 0,647805 hingga 0,890908, sehingga semua item dinyatakan VALID. Dengan demikian, setiap pernyataan yang digunakan dalam instrument penelitian

mampu menggambarkan variabel solidaritas antar karyawan secara tepat dan konsisten, sehingga layak di pakai untuk mengukur indicator yang ditetapkan.

b. Motivasi Kerja

Validitas dari masing-masing item pernyataan variabel Motivasi Kerja tertera pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 3

Uji Validitas Motivasi Kerja

Item	R	Sig	Keterangan
Y1	0,93626	0,3494	VALID
Y2	0,80791	0,3494	VALID
Y3	0,94735	0,3494	VALID
Y4	0,72671	0,3494	VALID
Y5	0,86766	0,3494	VALID
Y6	0,80227	0,3494	VALID
Y7	0,59923	0,3494	VALID
Y8	0,80791	0,3494	VALID
Y9	0,94735	0,3494	VALID
Y10	0,93626	0,3494	VALID

Sumber Data : Diolah Oleh Peneliti 2025

Hasil uji validitas pada variabel Motivasi Kerja (Y) menunjukan bahwa semua item pernyataan (Y1-Y10) memiliki nilai korelasi yang lebih besar daripada R tebel (0,3494). Adapun nilai R hitung berkisar antara 0,59923 hingga 0,94735, sehingga butir dinyatakan VALID. Dengan demikkian, instrument penelitian yang digunakan pada variabel motivasi kerja dapat dianggap tepat dan konsisten dalam

menggambarkan indicator yang telah ditentukan, serta layak dipakai dalam proses penelitian.

2. Uji Reabilitas

Ini digunakan pada pegawai sebanyak 40 orang yang juga bertindak sebagai responden dengan melakukan pernyataan yang telah dinyatakan valid.

Tabel 4. 4

Uji Reabilitas Solidaritas Antar Karyawan dan Motivasi Kerja

Variabel	Alpha	Keterangan
Solidaritas Antar Karyawan	0,943	RELIABEL
Motivasi Kerja	0,865	RELIABEL

Sumber Data : Diolah Oleh Peneliti 2025

Berdasarkan uji reabilitas dua variabel Solidaritas Antar Karyawan dan Motivasi Kerja yang diuji melebihi 0,6 maka dapat dikatakan dua variabel reliabel untuk penelitian kali ini.

4.5.4 Uji Koefisien Korelasi Sederhana

Ini digunakan untuk mengukur kuat tidaknya hubungan antara variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut.

a) Jika nilai signifikansi < 0,05 maka terdapat korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat.
b) Jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat.

Uji korelasi dihitung mengunakan data-data yang diperoleh dari perusahaan atau dalam hal ini sebanyak 40 responden dengan menggunakan perhitungan berdasarkan pengolahan data SPSS, dapat dilihat pada tabel dibwah ini.

Tabel 4. 5

Hasil Analisis Uji Korelasi

Correlations

		SOLIDARITAS ANTAR KARYAWAN	MOTIVASI KERJA
SOLIDARITAS ANTAR KARYAWAN	Pearson Correlation	1	.432**
	Sig. (2-tailed)		.005
	N	40	40
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	.432**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	
	N	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber Data : Diolah Oleh Peneliti 2025

Tabel 4. 6

Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.432[a]	.187	.165	6.603

Sumber Data : Diolah Oleh Peneliti 2025

Hasil analisis menunjukan nilai korelasi pearson sebesar 0,432 dengan Sig. 0,05 < 0,01, sehingga terdapat hubungan positif dan signifikan antara Solidaritas

Antar Karyawan dan Motivasi Kerja. Artinya, semakin tinggi solidaritas, semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan.

Nilai R Square sebesar 0,187 menunjukan bahwa Solidaritas antar Karyawan berkontribusi sebasar 18,7% terhadap Motivasi Kerja, sedangkan sisanya 81,3% dipengaruhi foktor lain diluar penelitian ini. Dengan demikian,solidaritas terbukti positif dan signifikan, meskipun pengaruhnya masih tergolong sedang.

4.5.5 Persamaan Regresi

Uji regresi linear sederhana bertujuan untuk menguji pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Syarat untuk melakukan uji regresi linear sederhana adalah data harus valid dan reliabel serta data normal dan linear. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut.

a) Jika nilai signifikansi < 0,05 maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y
b) Jika nilai signifikansi > 0,05 maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

Tabel 4. 7

Coefficients

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.571	5.252		4.488	.000
	SOLIDARITAS ANTAR KARYAWAN	.447	.151	.432	2.954	.005

Sumber Data : Diolah Oleh Peneliti 2025

Tabel 4. 8

Anova

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380.364	1	380.364	8.725	.005[b]
	Residual	1656.611	38	43.595		
	Total	2036.975	39			

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

b. Predictors: (Constant), SOLIDARITAS ANTAR KARYAWAN

Sumber Data : Diolah Oleh Peneliti 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang ditunjukan pada tabel diatas, diperoleh nilai konstanta sebesar 23,571 dan koefisien regresi variabel Solidaritas Antar Karyawan sebesar 0,447. Dengan demikian, persamaan regresi yang terbentuk adalah.

Persamaan Regresi : Y = a + bX

: Y = 23,571 + 0,447 X

Sig : P = 0,005

Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa apabila nilai Solidaritas Antar Karyawan (X) bernilai 0, maka nilai Motivasi Kerja (Y) berada pada angka 23,571. Selanjutnya, setiap peningkatan satu satuan pada Solidaritas Antar Karyawan akan meningkatkan Motivasi Kerja sebesar 0,447. Hasil uji Anova menunjukan nilai F hitung = 8,725 dengan tingkat signifikansi 0,005 < 0,05, yang berarti model regresi yang digunakan signifikan. Dengan kata lain, variabel Solidaritas Antar Karyawan terbukti berpengaruh secara nyata terhadap Motivasi Kerja dapat diterima.

4.5.6 Pengujian Hipotesis Uji T

Merupakan metode pengujian dalam statistik yang digunakan untuk menguji signifikasi besarnya pengaruh variabel bebas secara persial terhadap variabel terikat. Kugunaan uji t adalah untuk menguji apakah variabel X persial berpengaruh terhadap variabel Y. Kriteria untuk pengambilan keputusan yang digunakan :

Jika t hitung < t (table) dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak, hal ini menunjukan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4. 9

Hipotesis Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.571	5.252		4.488	.000
	SOLIDARITAS ANTAR KARYAWAN	.447	.151	.432	2.954	.005

Sumber Data : Diolah Oleh Peneliti 2025

Hasil analisis uji t menunjukan bahwa variabel Solidaritas Antar Karyawan memiliki koefisien regresi sebesar 0,447 dengan nilai t hitung 2,954 serta nilai signifikansi 0,005 < 0,05, Temuan ini menegaskan bahwa solidaritas antar karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Solidaritas antar kayawan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja terbukti diterima. Artinya, apabila tingkat solidaritas antar karyawan semakin tinggi, maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Bagaimana Tingkat Solidaritas Antar Karyawan di PT PLN (Persero) ULP Paniki

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel solidaritas antar karyawan (X), diperoleh total skor dengan rata-rata berada pada kategori cukup baik hingga baik. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar karyawan di PT PLN

(Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Paniki memiliki kesadaran dan komitmen tinggi terhadap pentingnya kerja sama serta rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kerja sama dalam menyelesaikan tugas, yang menggambarkan kuatnya rasa tanggung jawab kolektif di antara karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam menghadapi beban kerja maupun permasalahan di lapangan, karyawan cenderung mengutamakan kepentingan bersama daripada kepentingan individu. Sementara itu, indikator dengan nilai terendah adalah *keterlibatan dalam kegiatan nonformal antar karyawan*, seperti kegiatan sosial atau rekreasi bersama di luar jam kerja. Meskipun tidak berdampak langsung pada produktivitas, rendahnya interaksi nonformal menunjukkan bahwa kedekatan sosial di luar lingkungan kerja masih dapat diperkuat agar hubungan antarpegawai tidak hanya bersifat profesional, tetapi juga emosional. Hubungan yang terjalin dengan baik di luar konteks pekerjaan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, rasa saling percaya, serta meningkatkan semangat dalam bekerja.

Hasil tersebut sejalan dengan pandangan Durkheim (1998) mengenai *solidaritas organik*, yaitu bentuk solidaritas yang tumbuh dalam masyarakat atau organisasi modern yang memiliki pembagian kerja yang kompleks. Dalam konteks PLN, solidaritas antar karyawan lahir karena adanya saling ketergantungan antara divisi dan individu yang memiliki peran berbeda-beda. Misalnya, bagian pelayanan pelanggan tidak dapat bekerja optimal tanpa dukungan teknisi lapangan, dan sebaliknya. Kondisi inilah yang membentuk kerja sama yang efektif di lingkungan ULP Paniki. Selain itu, solidaritas yang baik juga dipengaruhi oleh komunikasi

internal yang efektif. Hasil pengamatan dan wawancara menunjukkan bahwa para karyawan memiliki keterbukaan dalam menyampaikan pendapat dan saling memberikan dukungan ketika menghadapi kendala kerja. Hubungan interpersonal yang positif ini memperkuat koordinasi antarbagian dan menurunkan potensi konflik dalam organisasi.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung pandangan Robbins dan Judge (2018) bahwa ikatan sosial yang kuat dalam tim kerja akan mendorong terbentuknya rasa kebersamaan dan kepemilikan terhadap organisasi (*sense of belonging*). Ketika karyawan merasa menjadi bagian penting dari kelompok, mereka akan terdorong untuk berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat solidaritas antar karyawan di PT PLN (Persero) ULP Paniki tergolong cukup baik dan telah menjadi salah satu faktor utama yang mendukung kelancaran operasional perusahaan. Namun demikian, perlu dilakukan upaya tambahan dari pihak manajemen untuk memperkuat interaksi sosial dan kegiatan kebersamaan di luar konteks formal agar solidaritas dapat berkembang lebih menyeluruh dan berkelanjutan.

SOLIDARITAS ANTAR KARYAWAN (X1)												
Item	frekuensi (F) dan Presentase (%) Jawaban dari Responden										Mean	Kategori
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Adanya Komunikasi												
X1. 1	1	3%	0	0%	6	15%	20	50%	13	33%	3,09	CB
X1. 2	1	3%	6	15%	5	13%	19	48%	9	23%	2,81	CB
X1. 3	1	3%	5	13%	9	23%	15	38%	10	25%	2,79	CB
										2	**2,90**	CB
Adanya Pengarahan												
X1. 4	0	0%	2	5%	13	33%	20	50%	5	13%	2,79	CB
X1. 5	3	8%	4	10%	8	20%	22	55%	3	8%	2,60	KB
X1. 6	2	5%	2	5%	8	20%	23	58%	5	13%	2,77	CB
X1. 7	0	0%	1	3%	10	25%	22	55%	7	18%	2,92	CB
										Mean Indikator 2	**2,72**	CB
Adanya Loyalitas												
X1. 8	1	3%	5	13%	9	23%	15	38%	10	25%	2,79	CB
X1. 9	1	3%	0	0%	6	15%	20	50%	13	33%	3,09	CB
										Mean Indikator 3	**2,94**	CB

Gambar 4. 5

Data Instrumen Variabel Solidaritas Antar Karyawan

Sumber Data : Diolah Oleh Peneliti 2025

Berdasarkan hasil penelitian yang tersaji pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel Solidaritas Antar Karyawan (X1) secara umum memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,88 yang termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan di PT PLN (Persero) ULP Paniki telah terjalin dengan cukup harmonis, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Indikator Adanya Komunikasi memperoleh rata-rata sebesar 2,79**,** dengan sebagian besar responden menjawab *Setuju* dan *Sangat Setuju*. Kondisi ini menggambarkan bahwa komunikasi antar karyawan sudah cukup berjalan dengan baik, baik dalam hal penyampaian informasi maupun kerja sama

dalam pelaksanaan tugas. Namun demikian, masih terdapat sebagian kecil responden yang bersikap netral atau tidak setuju, yang mengindikasikan perlunya peningkatan dalam keterbukaan dan kejelasan komunikasi di lingkungan kerja.

Selanjutnya, indikator Adanya Pengarahan memperoleh rata-rata sebesar 2,92, yang juga termasuk kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa telah memperoleh pengarahan yang cukup jelas dari pimpinan maupun rekan kerja. Meskipun demikian, masih ada responden yang merasa pengarahan belum sepenuhnya konsisten atau merata. Kondisi ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan pengarahan secara sistematis, seperti pemberian instruksi yang lebih jelas dan adanya umpan balik yang rutin, masih diperlukan untuk memperkuat solidaritas kerja di antara karyawan. Sementara itu, indikator Adanya Loyalitas memperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu 2,94**,** yang menunjukkan bahwa loyalitas antar karyawan tergolong baik. Mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka memiliki rasa tanggung jawab serta komitmen terhadap rekan kerja dan organisasi. Hal ini mencerminkan adanya rasa memiliki dan kesetiaan yang cukup kuat di lingkungan kerja. Meski demikian, tetap dibutuhkan upaya berkelanjutan dari pihak manajemen dalam menjaga dan meningkatkan semangat loyalitas karyawan agar tidak menurun seiring waktu.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat solidaritas antar karyawan di PT PLN (Persero) ULP Paniki berada dalam kategori cukup baik. Komunikasi, pengarahan, dan loyalitas yang telah terjalin menjadi dasar penting dalam membangun kerja sama yang solid di antara karyawan. Namun, agar solidaritas tersebut dapat semakin kuat, diperlukan peningkatan komunikasi

yang lebih terbuka dan pengarahan yang lebih terstruktur. Dengan adanya peningkatan pada aspek-aspek tersebut, diharapkan tercipta hubungan kerja yang semakin harmonis, efektif, serta mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

4.6.2 Bagaimana Tingkat Motivasi Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) ULP Paniki

Hasil penelitian terhadap variabel motivasi kerja (Y) menunjukkan bahwa tingkat motivasi karyawan berada dalam kategori cukup baik hingga baik. Temuan ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki dorongan internal yang kuat untuk mencapai hasil kerja maksimal. Nilai tertinggi terdapat pada indikator keinginan untuk mencapai tujuan kerja dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PLN Paniki memiliki orientasi kerja yang tinggi dan memahami pentingnya peran mereka dalam menjaga keberlangsungan pelayanan listrik kepada masyarakat. Sementara itu, indikator dengan nilai terendah adalah pemberian penghargaan atau promosi jabatan. Rendahnya skor pada indikator ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa sistem penghargaan dan promosi yang diterapkan perusahaan masih perlu ditingkatkan agar lebih transparan dan mampu memberikan motivasi tambahan bagi karyawan berprestasi. Dalam konteks ini, faktor penghargaan eksternal (*extrinsic motivation*) masih menjadi aspek penting yang dapat memengaruhi semangat kerja karyawan.

Temuan ini sesuai dengan teori Motivasi Dua Faktor Herzberg (1959)**,** yang membedakan antara faktor higienis (seperti gaji, lingkungan kerja, kebijakan

perusahaan) dan faktor motivator (seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab). Dalam kasus PLN Paniki, motivasi karyawan tampaknya lebih dipengaruhi oleh faktor motivator seperti pengakuan atas hasil kerja dan keinginan untuk berkontribusi bagi perusahaan, meskipun faktor higienis tetap perlu diperhatikan untuk menjaga stabilitas semangat kerja. Selain itu, berdasarkan wawancara singkat dengan beberapa responden, diketahui bahwa motivasi kerja di ULP Paniki juga tumbuh dari kesadaran akan pentingnya peran PLN sebagai penyedia layanan publik yang vital. Karyawan merasa bangga dapat berkontribusi dalam menyediakan listrik bagi masyarakat, yang menjadi kebutuhan dasar kehidupan modern. Perasaan bangga dan memiliki makna kerja (*meaningful work*) inilah yang turut memperkuat motivasi intrinsik karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PLN Paniki sudah cukup tinggi, namun masih memerlukan penguatan dalam hal penghargaan dan peluang pengembangan karier. Dengan memperhatikan kedua aspek tersebut, tingkat motivasi karyawan dapat terus ditingkatkan untuk mendukung pencapaian target dan efisiensi operasional perusahaan.

INSTRUMEN JAWABAN KONSEP DIRI (Y)												
Item	frekuensi (F) dan Presentase (%) Jawaban dari Responden										Mean	Kategori
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Kebutuhan Sosial												
X1. 1	0	0%	2	5%	8	20%	16	40%	14	35%	3,06	CB
X1. 2	0	0%	4	10%	5	13%	12	30%	19	48%	3,13	CB
X1. 3	0	0%	2	5%	6	15%	12	30%	20	50%	3,21	CB
X1. 4	1	3%	3	8%	14	35%	10	25%	12	30%	2,81	CB
										Mean Indikator 1	**3,13**	CB
Kebutuhan Penghargaan												
X1. 5	3	8%	9	23%	7	18%	12	30%	9	23%	2,55	CB
X1. 6	0	0%	1	3%	11	28%	6	15%	22	55%	3,19	CB
X1. 7	1	3%	3	8%	6	15%	18	45%	12	30%	2,96	CB
										Mean Indikator 2	**2,90**	CB
Dorongan Untuk Mencapai Tujuan												
X1. 8	2	5%	4	10%	7	18%	11	28%	16	40%	2,92	CB
X1. 9	2	5%	1	3%	14	35%	8	20%	15	38%	2,89	CB
X1. 10	3	8%	9	23%	7	18%	12	30%	9	23%	2,55	KB
										Mean Indikator 3	**2,79**	CB

Gambar 4. 6

Data Instrumen Motivasi Kerja

Sumber Data : Diolah Oleh Peneliti 2025

Berdasarkan tabel Instrumen Jawaban Motivasi Kerja (Y) di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel konsep diri diukur melalui tiga indikator utama, yaitu kebutuhan sosial**,** kebutuhan penghargaan**,** dan dorongan untuk mencapai tujuan**.** Pada indikator kebutuhan sosial**,** nilai rata-rata (mean) yang diperoleh berada pada kisaran 2,81 hingga 3,21. Nilai tertinggi terdapat pada item ketiga dengan mean 3,21, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat kebutuhan sosial yang cukup tinggi, seperti rasa kebersamaan, kerja sama, serta dukungan dari rekan kerja. Sementara itu, item dengan mean terendah yaitu 2,81 menunjukkan

masih terdapat sebagian responden yang menilai kebutuhan sosialnya belum terpenuhi secara optimal. Secara keseluruhan, indikator kebutuhan sosial termasuk dalam kategori cukup baik. Selanjutnya, pada indikator kebutuhan penghargaan, diperoleh nilai mean antara 2,55 hingga 3,19**.** Item dengan mean tertinggi **(**3,19**)** menggambarkan bahwa sebagian responden merasa adanya penghargaan dari atasan atau rekan kerja dalam bentuk pengakuan dan apresiasi. Namun, nilai mean terendah **(**2,55**)** menunjukkan bahwa masih terdapat responden yang belum merasakan bentuk penghargaan secara maksimal, baik dalam hal promosi jabatan maupun pemberian umpan balik positif. Secara umum, indikator kebutuhan penghargaan tergolong cukup baik namun masih perlu ditingkatkan.

Adapun pada indikator dorongan untuk mencapai tujuan, nilai mean yang diperoleh berada pada rentang 2,55 hingga 2,92. Nilai tersebut menunjukkan bahwa dorongan responden untuk berprestasi dan mencapai tujuan kerja berada pada tingkat cukup baik**,** namun belum menunjukkan motivasi yang tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa masih diperlukan peningkatan dalam aspek pemberian motivasi dan pembinaan untuk memperkuat dorongan individu dalam mencapai target kerja. Secara keseluruhan, hasil analisis tabel menunjukkan bahwa tingkat Motivasi Kerja responden berada pada kategori cukup baik, dengan kecenderungan tertinggi pada aspek kebutuhan sosial, disusul kebutuhan penghargaan, dan terendah pada dorongan untuk mencapai tujuan. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks penelitian, pembentukan konsep diri karyawan masih perlu diperkuat melalui peningkatan dukungan sosial, penghargaan atas prestasi, serta motivasi untuk mencapai tujuan kerja.

4.6.3 Bagaimana Pengaruh Solidaritas Antar Karyawan terhadap Motivasi Kerja di PT PLN (Persero) ULP Paniki

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel solidaritas antar karyawan (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y)**.** Nilai *koefisien regresi* bernilai positif, menandakan bahwa setiap peningkatan pada solidaritas antar karyawan akan diikuti dengan peningkatan pada motivasi kerja. Selain itu, nilai *signifikansi (sig)* < 0,05 menunjukkan bahwa hubungan tersebut valid secara statistik dan dapat diterima secara empiris. Nilai *koefisien determinasi (R^2)* juga menunjukkan bahwa sebagian besar variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh tingkat solidaritas antar karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, serta sistem penghargaan.

Hasil ini mendukung penelitian terdahulu oleh Sari dan Dwiyanti (2019) yang menemukan bahwa solidaritas kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan produktivitas karyawan BUMN. Solidaritas menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung, di mana setiap individu merasa dihargai dan berkontribusi terhadap kesuksesan bersama. Kondisi ini membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan lebih mudah mencapai target organisasi.

Dalam konteks PT PLN (Persero) ULP Paniki, solidaritas berperan sebagai perekat sosial yang meminimalkan kesenjangan antar divisi serta meningkatkan koordinasi dalam penyelesaian pekerjaan. Ketika setiap karyawan saling membantu dan bekerja dengan semangat kebersamaan, tekanan kerja yang berat dapat dihadapi dengan lebih ringan. Hal ini selaras dengan pendapat Robbins (2018) yang

menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif dan penuh dukungan sosial akan meningkatkan *work engagement* serta memperkuat motivasi intrinsik karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa solidaritas antar karyawan merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Semakin kuat rasa kebersamaan dan saling mendukung di antara karyawan, semakin tinggi pula semangat dan dedikasi mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu, penguatan solidaritas internal perlu menjadi bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia di PT PLN (Persero) ULP Paniki untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal.

4.7 Implementasi

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang ada, dapat disimpulkan bahwa solidaritas antar karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di PT PLN (Persero) ULP Paniki. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah implementatif yang terencana dan berkesinambungan untuk memperkuat solidaritas tersebut agar motivasi kerja karyawan semakin meningkat. Implementasi ini difokuskan pada beberapa aspek utama, yaitu komunikasi, pengarahan, keterbukaan, sikap saling menghargai, serta loyalitas terhadap perusahaan.

1. Peningkatan Komunikasi Antar Karyawan

   Langkah pertama adalah memperkuat komunikasi internal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koordinasi kerja sering terhambat akibat komunikasi antar karyawan yang belum berjalan efektif. Untuk mengatasinya, perusahaan perlu menerapkan komunikasi dua arah melalui rapat koordinasi rutin antar divisi,

baik mingguan maupun bulanan. Forum komunikasi digital, seperti grup internal perusahaan, juga dapat dibentuk guna mempercepat arus informasi teknis dan administratif. Selain itu, pelatihan komunikasi interpersonal dan asertif perlu diselenggarakan agar karyawan mampu menyampaikan pendapat secara jelas dan sopan tanpa menimbulkan konflik. Dengan komunikasi yang terbuka dan efektif, hubungan kerja akan menjadi lebih harmonis serta meminimalkan kesalahpahaman.

2. Penguatan Pengarahan dari Pimpinan

   Aspek pengarahan juga menjadi prioritas dalam implementasi. Arahan yang kurang konsisten dapat menurunkan efektivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menyusun dan menerapkan *Standard Operating Procedure* (SOP) tertulis yang jelas untuk setiap bidang pekerjaan. Pimpinan diharapkan melaksanakan *briefing* harian sebelum tugas dimulai guna memastikan setiap anggota memahami target dan prioritas kerja. Selain itu, sesi umpan balik mingguan perlu diadakan agar karyawan dapat menyampaikan kendala yang dihadapi dan memperoleh bimbingan langsung dari pimpinan. Dengan demikian, pengarahan menjadi lebih komunikatif dan partisipatif.

3. Pengembangan Budaya Keterbukaan

   Hasil penelitian juga menyoroti perlunya peningkatan transparansi antar karyawan maupun antara pimpinan dengan bawahan. Implementasi keterbukaan dapat dilakukan dengan menyediakan sarana seperti kotak saran, forum aspirasi internal, atau rapat refleksi triwulanan. Melalui kegiatan ini, seluruh karyawan dapat menyampaikan ide, kritik, maupun evaluasi terhadap kinerja organisasi

secara terbuka. Transparansi juga penting dalam penyampaian informasi terkait kebijakan perusahaan, target kerja, dan hasil evaluasi agar karyawan merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Keterbukaan ini diharapkan dapat memperkuat rasa saling percaya dan meningkatkan tanggung jawab bersama.

4. Penanaman Sikap Saling Menghargai

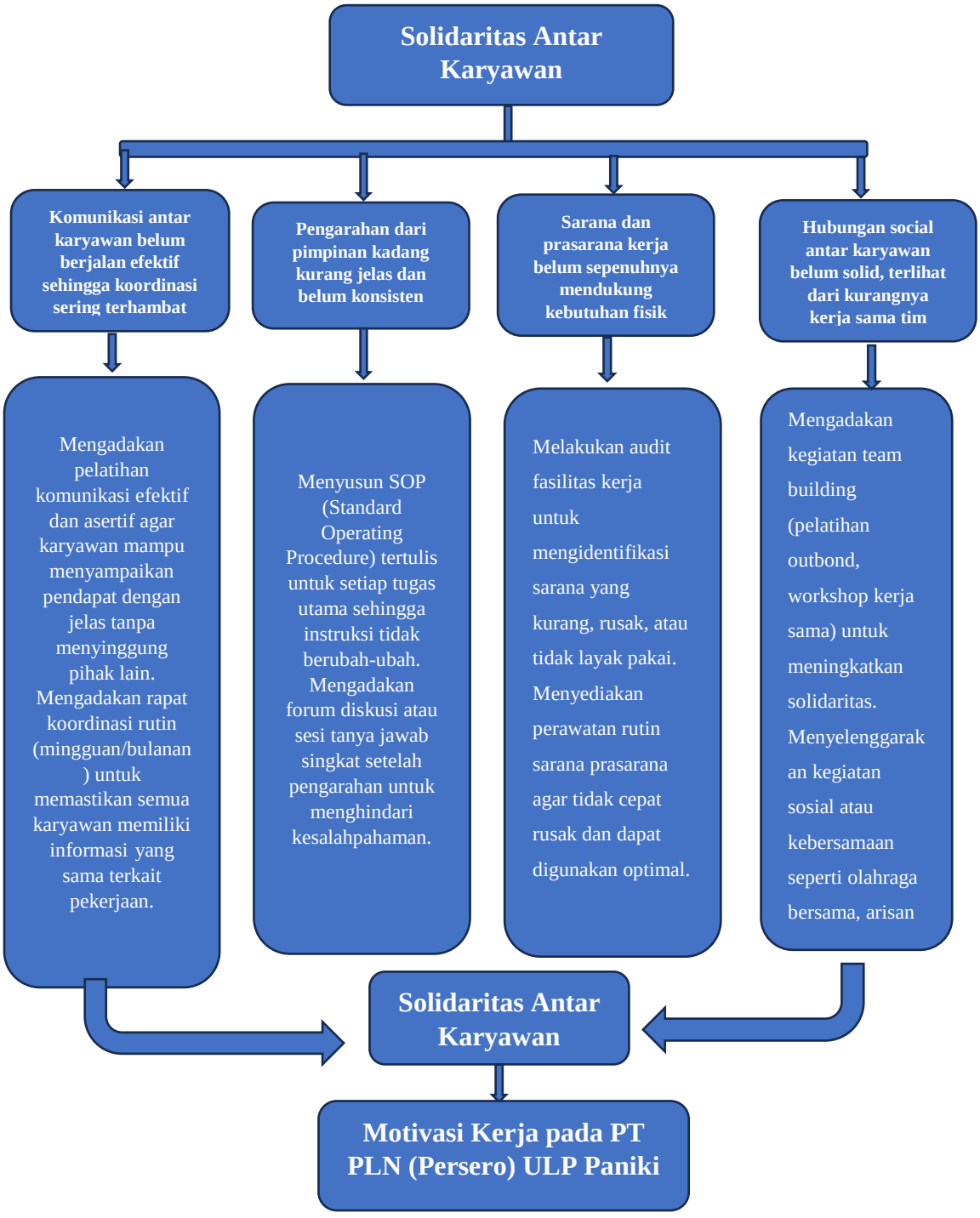
   Untuk memperkuat ikatan emosional antar karyawan, perusahaan perlu menumbuhkan budaya saling menghargai dan menghormati perbedaan. Implementasi dapat dilakukan melalui program penghargaan karyawan berprestasi (*employee appreciation program*) yang diberikan setiap kuartal, baik secara individu maupun tim. Selain penghargaan material, bentuk apresiasi non-material seperti pujian terbuka juga berperan penting. Kegiatan kebersamaan seperti olahraga bersama, *family gathering*, dan kegiatan sosial internal dapat mempererat hubungan antar rekan kerja sekaligus menumbuhkan empati dan kepedulian.

5. Penguatan Loyalitas Karyawan

   Aspek terakhir adalah peningkatan loyalitas terhadap perusahaan. PT PLN (Persero) ULP Paniki dapat mengembangkan program pengembangan karier yang jelas dan transparan agar karyawan memiliki motivasi untuk berprestasi. Sistem penghargaan berbasis kinerja (*performance-based reward*) juga perlu diterapkan agar setiap kontribusi karyawan mendapat apresiasi yang layak. Selain itu, kegiatan penguatan budaya perusahaan seperti seminar nilai-nilai inti PLN—integritas, profesionalisme, dan pelayanan prima—serta kegiatan

kebersamaan seperti *outbound* dapat memperkokoh rasa memiliki terhadap organisasi.

Secara keseluruhan, implementasi penguatan solidaritas antar karyawan ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, terbuka, dan saling mendukung. Ketika komunikasi berjalan efektif, pengarahan jelas, keterbukaan terbangun, sikap saling menghargai tumbuh, dan loyalitas meningkat, maka motivasi kerja karyawan pun akan meningkat pula. Dampaknya tidak hanya pada produktivitas individu, tetapi juga terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. Melalui penerapan strategi implementasi yang konsisten, PT PLN (Persero) ULP Paniki dapat membangun budaya kerja yang solid dan profesional, sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan publik yang optimal.



Gambar 4. 7 Implementasi

Sumber Data : Diolah Oleh Peneliti 2025

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Soliodaritas Antar Karyawan terhadap Motivasi Kerja pada PT PLN (Persero) ULP Paniki, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Solidaritas anatar karyawan di PT PLN (Persero) ULP Paniki berada pada kategori cukup baik hingga tinggi. Hal ini tercermin dari adanya sikap saling menghargai, loyalitas, komunikasi yang cukup efektif, serta keterbukaan antar karyawan, meskipun masih terdapat ruang perbaikan.
2. Motivasi kerja karyawan juga berada pada kategori baik. Karyawan menunjukan semangat dalam bekerja, memiliki rasa tanggung jawab, serta mampu memenuhi kebutuhan sosial dan penghargaan dalam lingkungan kerja. Namun, motivasi tersebut masih dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti sarana prasarana dan kebijakan perusahaan.
3. Hasil analisis korelasi dan regresi sederhana menunjukan bahwa solidaritas antar karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Dengan demikian, semakin tinggi solidaritas yang terbentuk, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan implementasi penelitian yang telah dipaparkan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Peningkatan komunikasi antar karyawan
2. Penguatan pengarahan dari pimpinan
3. Pengembangan budaya keterbukaan
4. Penanaman sikap saling menghargai
5. Penguatan loyalitas karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

https://repo.darmajaya.ac.id/3465/6/17.%20BAB%20II.pdf

Budi Darma (2021) *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R^2)*

Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Buku ini merupakan salah satu referensi utama dalam kajian manajemen SDM di Indonesia.

Durkheim, Émile. *The Division of Labor in Society*. Translated by W.D. Halls. New York: Free Press, 1998.

Buku ini merupakan edisi terjemahan dari karya klasik Durkheim yang membahas solidaritas mekanik dan organik dalam masyarakat.

Dany Kurnia Putri (2021) *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Salatpanjang*

https://repository.uinsuska.ac.id/33982/2/SKRIPSI%20DANY%20KURNIA%20PUTRI.pdf

Dewi, R. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ*. Skripsi. Universitas Bina Sarana Informatika. (Mengutip teori Swaminathan tentang dua faktor motivasi kerja)

https://repository.bsi.ac.id/repo/files/377921/download/File_10-Bab-II-Landasan-Teori.pdf

Dian Rohmawati (2023) *Dampak Solidaritas Antar Karyawan Terhadap Kemajuan Perusahaan Ditinjau Dalam Perspektif Bisnis Islam*

https://repository.radenintan.ac.id/32483/1/Skripsi%20Dian%201-2%20DAN%20%205.pdf

Effendy, O. U. (2009). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

(Buku ini membahas berbagai aspek komunikasi termasuk indikator solidaritas dalam konteks organisasi)

Elisma Marbun (2020) *Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Wil. SU Area Pematang Siantar Rayon Kisaran*

https://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/4692

Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Buku ini menjelaskan faktor-faktor motivasi seperti faktor intrinsik dan ekstrinsik.

Fatma (2012) *Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Tbk Rayon Selatan Cabang Makassar*

https://repositori.uin-alauddin.ac.id/10963/1/fatma.pdf

Fifi Yuliantina (2021) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu*

https://eprints.ums.ac.id/52643/12/NASKAH%20PUBLIKASI_HUBUNGAN%20ANTARA%20MOTIVASI%20KERJA%20DENGAN%20KINERJA%20KARYAWAN.pdf

Hafidzi, A. H., Qomariah, N., & Adha, R. N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian IPTEKS, Vol. 4 No. 1, hlm. 47–62.

https://www.researchgate.net/publication/334267329_Pengaruh_Motivasi_Kerja_Lingkungan_Kerja_Budaya_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan_Dinas_Sosial_Kabupaten_Jember

Mirna Sri Devi Ayunengsi (2023) *Pengaruh Solidaritas Karyawan Terhadap Kemajuan Perusahaan PT Midi Utama Indonesia, Tbk*

https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/38548-Full_Text.pdf

Penerbit: GUEPEDIA Buku ini membahas secara komprehensif tentang uji validitas dan reliabilitas, termasuk penggunaan Cronbach's Alpha sebagai indikator keandalan instrumen penelitian.

https://books.google.co.id/books/about/STATISTIKA_PENELITIAN_MENGGUNAKAN_SPSS_U.html?id=acpLEAAAQBAJ&redir_esc=y

Riduwan (2010) *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian* Penerbit: Alfabeta, Bandung

Buku ini membahas berbagai bentuk hubungan antar variabel, termasuk hubungan simetris, kausal, dan interaktif, serta cara menentukan tingkat hubungan melalui analisis korelasi.

Ritzer, G. (2012). *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

(Buku ini memuat pembahasan tentang teori solidaritas sosial menurut Emile Durkheim)

Robbins & Judge (2017) dalam konteks motivasi

file:///C:/Users/Jcom/Downloads/25859-72428-1-PB%20(1).pdf

Rosmida Alvionota (2021) *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja PT PLN (Persero) ULP Gebang UP3 Binjai*

https://eprints.pancabudi.ac.id/id/eprint/1491/

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

https://scholar.google.com/citations?user=OlR5ER0AAAAJ&hl=id

Sherli Novita Sari (2024) *Pengaruh Motivasi Kerja, Solidaritas Antar Karyawan dan Kerja Sama Tim Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Kedaton Bandar Lampung*

https://repo.darmajaya.ac.id/id/eprint/16923

Slamet & Aglis (2020) (Jika merujuk pada versi sebelumnya atau kutipan dalam karya lain, referensi ini bisa ditemukan dalam dokumen-dokumen metodologi penelitian yang mengutip definisi reliabilitas)

https://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/484/4/BAB%20III.pdf

Sri Andayaningsih & dkk (2024) *Pengaruh Solidaritas Karyawan Terhadap Kemajuan Perusahaan PT Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Makassar*

https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/38548-Full_Text.pdf

Sugiyono (2005) *Statistika untuk Penelitian* Penerbit: Alfabeta, Bandung

Buku ini menjelaskan secara rinci tentang uji t, termasuk cara menentukan signifikansi hubungan antar variabel dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Buku ini merupakan referensi utama dalam metodologi penelitian di Indonesia.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Buku ini banyak digunakan sebagai referensi utama dalam penelitian sosial dan pendidikan.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Dalam rangka penyelesaian proposal skripsi. Saya, Meirandy Sembel, Mahasiswa Politeknik Negeri Manado, Jurusan Administrasi Bisnis, Program Studi Manajemen Bisnis, bermaksud melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Solidaritas Antar Karyawan terhadap Motivasi Kerja pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelangan Paniki, Sehubung dengan hal tersebut mohon bantuannya untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini dengan jujur. Data yang dikumpulkan akan dijaga kerahasiaanya dan hanya digunakan untuk tujuan penelitian. Atas kesediaan dan partisipasinya saya ucapkan banyak terima kasih.

NAMA :

JENIS KELAMIN :

LAMA BEKERJA :

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berilah tanda centang (√) pada kolom yang tersedia, kemudian pilih sesuai keandaan yang sebenarnya, jawaban yang tersedia berupa skala likert antar 1 – 5 yang mempuyai arti :

No	Keterangan	Bobot
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

DARFT PERNYATAAN

A. Solidaritas antar karyawan

No	PERTAYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya sering berkominikasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas					
2	Informasi yang saya terima dari rekan kerja selalu jelas dan mudah dipahami					
3	Setiap karyawan saling menghargai pendapat dalam komunikasi kerja.					
4	Pimpinan memberikan penjelasan yang jelas mengenai tugas yang harus dikerjakan.					
5	Arahan yang diberikan pimpinan selalu konsisten dan tidak berubah-ubah.					
6	Pimpinan memberikan umpan balik terhadap hasil kerja karyawan.					
7	Instruksi yang diberikan pimpinan mudah dimengerti oleh karyawan.					
8	Saya mematuhi setiap aturan yang berlaku di tempat kerja.					
9	Saya bersedia bekerja di luar jam kerja jika dibutuhkan oleh perusahaan.					

B. Motivasi Kerja

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa memiliki tim kerja yang solid dalam menjalankan tugas.					
2	Saya merasakan adanya rasa kebersamaan di lingkungan kerja.					
3	Hubungan antar karyawan di tempat saya bekerja terjalin dengan harmonis.					
4	Rekan kerja saya saling mendukung dalam menyelesaikan tugas.					
5	Saya merasa atasan memberikan pengakuan atas hasil kerja saya.					
6	Saya mendapatkan penghargaan atau bonus ketika hasil kerja saya baik.					
7	Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan sesuai kinerja					
8	Saya menerima umpan balik dari atasan untuk memperbaiki kinerja saya.					
9	Saya mendapatkan bimbingan dari atasan untuk mencapai target kerja					
10	Perusahaan menyediakan sarana atau fasilitas yang membantu saya mencapai target kerja.					

TABULASI DATA PENELITIAN

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	TOTAL
1	5	5	5	4	4	4	4	5	5	41
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	5	4	3	4	4	4	5	3	5	37
8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
9	5	5	5	3	5	5	5	5	5	43
10	5	5	5	3	4	4	4	5	5	40
11	4	2	2	4	2	2	4	2	4	26
12	3	3	3	4	2	3	4	3	3	28
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
15	4	5	5	4	4	4	5	5	4	40
16	4	4	4	3	4	5	4	4	4	36
17	5	4	4	4	4	4	5	4	5	39
18	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	3	3	2	3	1	1	3	2	3	21
21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
24	5	3	3	5	4	5	3	3	5	36
25	5	4	4	4	5	5	3	4	5	39
26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
27	4	5	5	3	3	4	4	5	4	37
28	3	2	2	2	1	1	3	2	3	19
29	4	4	3	3	3	3	4	3	4	31
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
31	4	3	3	3	3	3	3	3	4	29
32	3	2	2	3	1	3	3	2	3	22
33	4	2	3	4	3	4	4	3	4	31
34	4	2	3	3	2	3	3	3	4	27
35	1	2	2	2	3	3	2	2	1	18
36	3	1	1	3	2	2	3	1	3	19
37	5	4	3	4	4	4	4	3	5	36
38	5	5	5	3	3	4	4	5	5	39
39	5	5	5	5	4	3	4	5	5	41

40	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL
1	4	4	4	5	2	4	3	3	4	2	35
2	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	46
3	4	4	4	3	3	3	2	2	5	3	33
4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	40
5	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	40
6	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	34
7	3	2	3	2	1	4	3	2	2	1	23
8	5	4	4	4	2	5	2	4	4	2	36
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
11	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	37
12	5	4	3	4	3	5	3	3	3	3	36
13	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	31
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	3	4	5	2	3	4	4	3	2	35
17	4	5	5	3	5	3	4	3	3	5	40
18	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
19	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	44
20	4	5	2	3	2	5	3	2	3	2	31
21	4	5	4	3	3	5	4	4	3	3	38
22	4	5	5	3	2	4	4	5	3	2	37
23	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	40
24	5	5	3	4	4	5	4	3	5	4	42
25	5	5	3	4	4	5	4	3	3	4	40
26	3	3	4	2	2	2	2	1	1	2	22
27	5	5	5	5	2	5	5	5	3	2	42
28	2	2	5	3	4	3	4	5	4	4	36
29	4	4	5	4	2	5	4	5	4	2	39
30	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	44
31	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	44
32	3	2	2	1	3	5	4	3	3	3	29
33	2	4	4	2	2	4	4	4	3	2	31
34	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	46
35	5	5	5	5	1	3	4	1	4	1	34
36	4	4	5	3	1	3	1	2	1	1	25
37	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	44
38	3	3	5	3	4	5	5	4	4	4	40
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46